

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ UNIVERZITA

KATEDRA PRÁVA

Analýza agentúrneho zamestnávania vo vybranej pracovnej agentúre

Analysis of Agency Employment in the selected Employment Agency

Student: Bc. Barbora Harčárová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Barbora Harčárová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Analýza agenturního zaměstnávání ve vybrané pracovní agentuře**
Analysis of Agency Employment in the selected Employment Agency
Jazyk vypracování: slovenština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava agenturního zaměstnávání
3. Analýza agenturního zaměstnávání ve vybrané pracovní agentuře
4. Zhodnocení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
PICHRT, Jan et al. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prehlasujem, že som celú prácu vypracovala samostatne, a že som všetky informačné zdroje uviedla v zozname použitej literatúry.“

V Ostrave dňa 7.5.2015



.....

Bc. Barbora Harčárová

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcej diplomovej práce, pani JUDr. Jane Martiníkovej, Ph.D., za odborné konzultácie, cenné rady, prejavenú ochotu a trpezlivosť pri vedení diplomovej práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Právna úprava agentúrneho zamestnávania	8
2.1	Základné pojmy	8
2.1.1	Zamestnávateľ	8
2.1.2	Zamestnanec	8
2.1.3	Pracovnoprávny vzťah	8
2.1.4	Pracovná zmluva	9
2.1.5	Dohoda o vykonaní práce	10
2.1.6	Dohoda o pracovnej činnosti.....	10
2.2	Princíp Agentúrneho zamestnávania	11
2.2.1	Agentúrne zamestnávanie	11
2.2.2	Atypické zamestnávanie	12
2.2.3	Sprostredkovanie zamestnania	12
2.3	Subjekty.....	13
2.3.1	Agentúra práce	14
2.3.2	Zamestnanec	15
2.3.3	Užívateľ.....	16
2.4	Zmluvné vzťahy	16
2.4.1	Vzťah agentúry práce a zamestnanca	17
2.4.2	Vzťah agentúry práce a užívateľa	21
2.4.3	Vzťah agentúrneho zamestnanca a užívateľa.....	24
2.5	Právna úprava	27
2.5.1	Medzinárodná právna úprava	27
2.5.2	Unijná právna úprava	28
2.5.3	Česká právna úprava	30
3	Analýza agentúrneho zamestnávania vo vybranej pracovnej agentúre	36

3.1	Vznik agentúry práce.....	36
3.2	Profesijné asociácie.....	38
3.2.1	Asociácia poskytovateľov personálnych služieb	38
3.2.2	Asociácia pracovných agentúr	40
3.3	Poistenie agentúry práce proti úpadku	41
3.4	Oznamovacia povinnosť agentúr práce.....	43
3.5	Kontrola činnosti agentúr práce	43
3.6	Agentúrne zamestnávanie a jeho postavenie na trhu práce.....	45
3.6.1	Vývoj počtu agentúr práce na trhu práce ČR	45
3.6.2	Porovnanie agentúrneho zamestnávania medzi ČR a EU	47
3.6.3	Súčasný stav AZ na území ČR	48
4	Zhodnotenie	51
4.1	Výhody a nevýhody agentúrneho zamestnávania v praxi.....	51
4.1.1	Agentúra práce	51
4.1.2	Zamestnanec	52
4.1.3	Užívateľ.....	54
5	Záver	57
	Zoznam použitej literatúry.....	59
	Zoznam skratiek	61
	Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce	

1 Úvod

Témou diplomovej práce je priblíženie problematiky agentúrneho zamestnávania s aplikáciou do praxe prostredníctvom poznatkov poskytnutých vybranou agentúrou práce, ktorá na českom trhu aktívne pôsobí.

Do právneho poriadku Českej republiky bolo agentúrne zamestnávanie zavedené v roku 2004, konkrétne zákonom č. 435/2004 Zb., o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Pravdou je, že počiatky pôsobenia a aplikácie agentúrneho zamestnávania sa datujú už k začiatkom 90. rokov, no i napriek dlhšiemu pôsobeniu došlo k ucelenému legislatívnemu rámcu práve až po roku 2004. Do práva Českej republiky bolo zavedené po vzore západoeurópskych štátov a v rámci prispôsobenia sa zásadám Európskej Únie. Z pohľadu medzinárodného práva je agentúrne zamestnávanie upravené Zmluvou Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach práce, podľa ktorej sa pracovnou agentúrou rozumie akákoľvek fyzická či právnická osoba, ktorá poskytuje jednu alebo viacero služieb na trhu práce.

Cieľom diplomovej práce je priblíženie a oboznámenie s fungovaním agentúrneho zamestnávania na pracovnom trhu, a to spočiatku priblížením procesu formovania a vzniku tohto inštitútu v rozmedzí českého právneho poriadku s aplikáciou medzinárodnej a unijnej právnej úpravy.

Metódy použité pri vypracovaní diplomovej práce sú analýza právnej úpravy agentúrneho zamestnávania, porovnanie aktuálneho stavu agentúrneho zamestnávania medzi vybranými krajinami EU a Českej republiky a zhodnotenie predností a nedostatkov, ktoré zo sebou agentúrne zamestnávanie pre jednotlivé subjekty prináša.

Agentúrne zamestnávanie pôsobí predovšetkým v oblasti dočasného prideľovania zamestnancov, mimo iné taktiež v oblasti poradenskej a informačnej. Právo na zamestnanie je právom fyzickej osoby, ktorá chce a môže pracovať, ktorá sa o prácu uchádza podľa svojich vlastných schopností. Záujemca o zamestnanie si môže dobrovoľne zvoliť, či sa o vyhľadanie zamestnania postará sám, alebo využije možnosti sprostredkovania zamestnania prostredníctvom príslušného Úradu práce alebo agentúry práce. Na českom trhu, okrem 14 krajských pobočiek Úradu práce, v súčasnosti pôsobí približne 1590 agentúr práce, vďaka ktorým môžu záujemcovia

o sprostredkovanie zamestnania nájsť vhodné pracovné uplatnenie. I samotný počet agentúr práce pôsobiacich na území Českej republiky nám naznačuje, že sektor do ktorého môžeme agentúry práce zaradiť je pomerne dobre rozvíjajúci sa, a to najmä vďaka svojej schopnosti rýchlo umiestňovať „správnych“ ľudí na „správne“ miesta.

Agentúrne zamestnávanie býva zaraďované medzi tzv. atypické zamestnania, tj. zamestnania s obmedzenou pracovnoprávnou istotou, menšou mierou stability, resp. s vyššou flexibilitou oproti štandardnému pracovnému pomeru. Táto povaha agentúrneho zamestnávania je dôvodom, prečo je do značnej miery vyhľadávané predovšetkým záujemcami ako dočasné riešenie v období hľadania stabilnejšieho pracovnoprávneho vzťahu.

Počiatkové, teoreticky zamerané, kapitoly práce sú venované priblíženiu samotného agentúrneho zamestnávania prostredníctvom definícií základných pojmov, vymedzenia subjektov a postupne i súkromnoprávnych vzťahov medzi subjektmi agentúrneho zamestnávania. Značná časť práce je zameraná na právnu úpravu agentúrneho zamestnávania. Považovala som za nevyhnutné venovať sa nie len právnej úprave agentúrneho zamestnávania v rámci Českej republiky, ale i úprave práva medzinárodného a unijného.

V prípade praktickej časti práce sa pokúsim o priblíženie agentúrneho zamestnávania v rámci poznatkov z praxe poskytnutých vybranou agentúrou práce. Následné podkapitoly priblížia náležitosti zisku oprávnenia vykonávať agentúrne zamestnávanie, predstavené sú i profesijné asociácie (Asociácia poskytovateľov personálnych služieb a Asociácia pracovných agentúr), ktorých činnosť je dnes už neoddeliteľnou súčasťou v rámci oblasti sprostredkovania zamestnania v Českej republike. Nemenej dôležitý je i pohľad a vyjadrenie názoru na problematiku poistenia agentúr práce proti úpadku, oznamovacej povinnosti a následné predstavenie orgánov vykonávajúcich kontrolnú činnosť v oblasti agentúrneho zamestnávania. Porovnanie agentúrneho zamestnávania na území Českej republiky s vybranými krajinami Európskej Únie, s následným zhrnutím súčasného stavu na území Českej republiky spoločne s niekoľkými stručnými odporúčaniami je účelné a žiaduce pre praktickú časť takto zameranej práce.

Poznatky z predchádzajúcich kapitol sú zužitkované predovšetkým v kapitole štvrtej, ktorá stručne zhrnie a zhodnotí výhody a nevýhody agentúrneho zamestnávania, ktoré účastníkom zo sprostredkovania zamestnania vyplývajú..

Práca je ukončená záverom a následnými zoznamami literatúry a skratiek.

2 Právna úprava agentúrneho zamestnávania

2.1 Základné pojmy

Pre správny postup v popisovaní nasledujúcich kapitol a podkapitol je nevyhnutné vymedziť si základné pojmy agentúrneho zamestnávania. V prípade, že nahliadneme do základných právnych predpisov agentúrneho zamestnávania, a to zákonníka práce č. 262/2006 Zb. a zákona o zamestnanosti č. 435/2004 Zb., ktoré sa svojim obsahom týkajú právej úpravy agentúrneho zamestnávania, zistíme, že pre tieto účely je nevyhnutná bližšia špecifikácia nasledujúcich pojmov.

2.1.1 Zamestnávateľ

Zamestnávateľom sa podľa §7 Zákonníka práce č. 262/2006 Zb. (ďalej len ZP) rozumie právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu. V pracovnoprávnom vzťahu zamestnávateľ vystupuje svojím menom a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

2.1.2 Zamestnanec

Zamestnanec je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu, ktorým sa zaväzuje vykonávať určitú závislú činnosť pre zamestnávateľa. Pre účely rôznych zákonov sa často pojem zamestnanec rozširuje – napríklad spoločníci a konatelia spoločností s ručením obmedzeným vzhľadom na sociálne a zdravotné poistenie alebo daň z príjmu. Často sa používa aj starší názov „pracovník“.¹

2.1.3 Pracovnoprávny vzťah

Za pracovnoprávne vzťahy zákonník práce v § 1 označuje:

- Právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi = *individuálne pracovnoprávne vzťahy*.
- Právne vzťahy kolektívnej povahy, ktoré súvisia s výkonom závislej práce = *kolektívne pracovnoprávne vzťahy*.

¹Businesscenter.cz. *Slovník pojmů*. [cit. 21.3.2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p154-zamestnanec.aspx>.

Je možné konštatovať, že pracovnoprávne vzťahy sú právne vzťahy medzi subjektmi – osobami zúčastňujúcimi sa pracovného procesu v extenzívnom slova zmysle, ktorých obsahom sú vzájomné práva a povinnosti týchto osôb. Avšak je potrebné brať v úvahu, že niektoré právne vzťahy na úseku zamestnanosti, ako aj niektoré právne vzťahy kontrolné, ktoré sú upravené najmä inými predpismi, ako je zákonník práce, bývajú taktiež zväčša označované ako pracovnoprávne vzťahy v najširšom slova zmysle, v prípade týchto právnych vzťahov prevažujúceho verejnoprávneho charakteru však nemôžeme hovoriť o vzťahoch záväzkových.²

2.1.4 Pracovná zmluva

Pracovnú zmluvu vymedzujú §33 a 34 ZP. Pracovná zmluva je najobvyklejším a najtradičnejším spôsobom vzniku pracovnoprávneho vzťahu. Je dvojstranným právnym aktom, ktorý má zákonom stanovené formálne náležitosti a musí mať písomnú formu. Z hľadiska platností právneho úkonu je avšak aj ústne zjednaná pracovná zmluva platná. Pracovnú zmluvu je nevyhnutné uzavrieť pred nástupom do zamestnania, najneskôr však v deň nástupu, pred začiatkom výkonu práce. Nevyhnutnými náležitosťami obsahu pracovnej zmluvy sú: druh zjednanej práce, miesto/miesta výkonu práce, deň nástupu do práce. Zamestnanec má na základe správne uzatvorenej pracovnej zmluvy všetky nároky vyplývajúce z pracovného pomeru (napr. nárok na dovolenku).

K zapojeniu sa do pracovnej činnosti a vzniku pracovnoprávneho vzťahu je možné využiť buďto náležitostí pracovnej zmluvy alebo dohody. V prípade dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer sa v českom právnom poriadku stretávame s dvomi typmi dohôd, a to konkrétne s Dohodou o vykonaní práce a Dohodou o pracovnej činnosti. Pre obe dohody a pracovnú zmluvu platí rovnaká právna úprava v zákonníku práce č. 262/2006 Zb. Zároveň sú i náležitosti zmluvy zhodné u oboch typov dohody i pracovného pomeru. Avšak i medzi pracovnou zmluvou, dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti existuje niekoľko rozdielov:

- *Odstupné* – zamestnancovi pracujúcemu na základe dohody nevzniká nárok na odstupné.

² BĚLINA, M. a kol..*Pracovní právo*. 6. vyd, Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-283-0, s. 54.

- *Pracovná doba* – pracovný pomer zjednaný na základe pracovnej zmluvy býva často zjednaný na dobu 40 hod./týždenne (pokiaľ sa nejedná o skrátený pracovný pomer), v prípade dohody na maximálne 300 hodín v danom kalendárnom roku.
- *Nárok na dovolenku* – v prípade práce na dohodu zamestnanec nezávisí nárok na dovolenku, pri pracovnej zmluve má zamestnanec nárok na min. 20 dní ročne.
- *Prekážky v práci na strane zamestnanca* – choroba zamestnanca – pracovná zmluva zaväzuje zamestnávateľa zaplatiť zamestnancovi prvé 3 týždne práceneschopnosti, v prípade práce na dohodu táto povinnosť zamestnávateľovi nevzniká.
- *Odmena za prácu konanú na dohodu mimo pracovný pomer.*
- *Zamestnanecké výhody* – výhod ako napr. stravné lístky sa zamestnancov pracujúcim na dohodu bežne nedostáva, na rozdiel od zamestnancov pracujúcich na základe pracovnej zmluvy.

2.1.5 Dohoda o vykonaní práce

Podľa § 75 ZP nesmie byť rozsah práce, na ktorú sa dohoda o vykonaní práce (ďalej len DVP) uzatvára, vo väčšom rozsahu ako 300 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava taktiež doba práce konaná zamestnancom pre zamestnávateľa v tom istom kalendárnom roku na základe inej dohody o vykonaní práce. DVP musí zo zákona obsahovať dobu, na ktorú sa táto dohoda uzatvára.

Z uvedeného vyplýva, že túto dohodu je možné uzavrieť na výkon práce či prác, v prípade, že ich rozsah neprekročí 300 hodín v danom kalendárnom roku. Rozhodujúcim aspektom nie je, či má daná práca povahu jednorazovej úlohy, alebo sa jedná o opakujúcu sa činnosť. Zamestnanec môže u neobmedzeného počtu zamestnávateľov vykonávať prácu na základe DVP, avšak vždy tak, aby u žiadneho nevykonával túto prácu v rozsahu dlhšom ako 300 hodín v kalendárnom roku. § 77 ods. 1 ZP nariaďuje uzatváranie dohody písomnou formou.

2.1.6 Dohoda o pracovnej činnosti

Dohoda o pracovnej činnosti (ďalej len DPČ) je upravená v § 76 ZP, ktorý ju vysvetľuje ako dohodu, ktorú môže uzavrieť zamestnávateľ s fyzickou osobou (FO),

i keď rozsah práce nebude v danom kalendárnom roku presahovať 300 hodín. Na základe DPČ nie je možné vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu stanovenej týždennej pracovnej doby, teda 20 hodín. Obsahom dohody musia byť zjednané práce, zjednaný rozsah pracovnej doby a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. V prípade, že nie je zjednaný spôsob ukončenia DPČ, je možné ju zrušiť dohodou zmluvných strán k zjednanému dňu, prípadne jednostranne bez uvedenia dôvodu s 15 dňovou výpovednou lehotou. Rovnako ako DVP aj DPČ musí byť na základe § 77 ods. 1 ZP uzatváraná písomne.

V prípade oboch vyššie uvedeným dohôd je nutné riadiť sa i ďalšími ustanoveniami upravujúcimi dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer. Konkrétne sa jedná o ustanovenia v § 74 – obecné ustanovenia a § 77 – spoločné ustanovenia ZP. Práve § 77 stanovuje povinnosť uzatvárať oba typy dohôd písomne vo dvoch vyhotoveniach. V prípade, že nie je stanovené inak, vzťahuje sa na prácu konanú na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer úprava pre výkon práce v pracovnom pomere. To sa však nevzťahuje napr. na odstupné, pracovnú dobu, skončenie pracovného pomeru a iné.

2.2 Princíp Agentúrneho zamestnávania

2.2.1 Agentúrne zamestnávanie

Agentúrne zamestnávanie (ďalej len AZ) predstavuje unikátnu formu, ktorá dopĺňa tradičný pracovný pomer a dohodu o práci vykonávanú mimo pracovný pomer. Namiesto tradičného pracovnoprávneho vzťahu „zamestnávateľ – zamestnanec“ sa zavádza trojstranný právny vzťah „*agentúra práce – zamestnanec – užívateľ*“. Špecifikum tohto pomyselného trojuholníka spočíva predovšetkým v charaktere vzťahov, ktoré sú z časti pracovnoprávne a z časti obchodnoprávne, respektíve občianskoprávne.³

Samotný pojem „agentúrne zamestnávanie“ nie je v českých zákonoch presne definovaný, nájsť ho však môžeme v nadpise §308 a 309 ZP. Tieto paragrafy poskytujú detailný popis tohto trojstranného právneho vzťahu. Agentúrne zamestnávanie spočíva v dohode agentúry práce s užívateľom o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce. Z vyššie uvedeného vyplýva, že agentúrne

³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 29.

zamestnávanie je jednou z foriem sprostredkovania zamestnania, kedy zamestnanec nie je v pracovnom pomere s užívateľom, ale plní užívateľom definované pracovné pokyny. Z hľadiska svojej ekonomickej povahy je agentúrne zamestnávanie prenájmom pracovnej sily.⁴

2.2.2 Atypické zamestnávanie

Agentúrne zamestnávanie je mnohými zaradované medzi tzv. atypické zamestnania. Jedná sa o súhrnné označenie takých pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa vyznačujú nižšou mierou právnej regulácie, čím sa účastníkom dostáva väčšej voľnosti v rámci organizácie práce, na druhej strane ide i o isté oslabenie ochrannej funkcie pracovného práva v niektorých aspektoch. Atypickosť v prípade AZ je daná predovšetkým faktom, že agentúrny zamestnanec prácu nevykonáva na pracovisku danej agentúry, ktorá je jeho zamestnávateľom, ale na pracovisku užívateľa. Preto je v tomto prípade nevyhnutná úzka prepojenosť a spolupráca všetkých zmluvných strán.

2.2.3 Sprostredkovanie zamestnania

Za podmienok stanovených zákonom o zamestnanosti a zákonníkom práce sprostredkovávajú zamestnanie krajské pobočky Úradu práce a agentúry práce. Konkrétne sa sprostredkovaním práce, podľa §14 zákona č.435/2004 Zb. o zamestnanosti (ďalej len ZoZ), rozumie:

- a) vyhľadávanie zamestnania pre fyzickú osobu, ktorá sa o prácu uchádza a vyhľadanie zamestnancov pre zamestnávateľa, ktorý hľadá nové pracovné sily,
- b) zamestnávanie fyzických osôb za účelom výkonu ich práce pre užívateľa, ktorým sa rozumie iná právnická alebo fyzická osoba, ktorá prácu prideľuje a dohliada na jej prevedenie,
- c) poradenská a informačná činnosť v oblasti pracovných príležitostí.

Zatiaľ čo úrady práce môžu podľa §14 ods.5 ZoZ vykonávať iba sprostredkovateľskú činnosť uvedenú pod písmenami ods.1 a) a c), agentúry práce môžu vykonávať všetku sprostredkovateľskú činnosť (teda vrátane písmena b)).

⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008, s. 1.

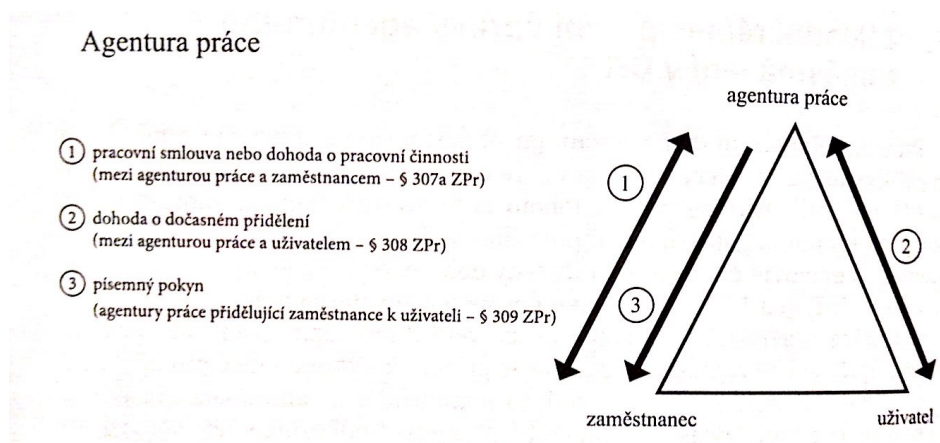
Podľa §14 odst.2 ZoZ sa za sprostredkovanie zamestnania taktiež považuje, pokiaľ je cudzinec vyslaný svojim zahraničným zamestnávateľom k výkonu práce na území Českej republiky na základe zmluvy s českou právnickou alebo fyzickou osobou a obsahom tejto zmluvy je prenájom pracovnej sily.

Avšak, za sprostredkovanie zamestnania sa podľa §16 ZoZ nepovažuje zverejňovanie ponúk zamestnania oznamovacími prostriedkami alebo prostredníctvom elektronických médií v prípadoch, kedy nie je uskutočňovaná priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľmi a fyzickými osobami, ktoré sa o prácu uchádzajú.

2.3 Subjekty

Komplex právnych vzťahov pri agentúrnom zamestnávaní sa realizuje úzkou súčinnosťou troch účastníkov, preto sa v tomto prípade často stretávame s pojmom „trojuholníkový vzťah“. Vzájomné práva a povinnosti všetkých troch subjektov zúčastňujúcich sa zmluvných vzťahov pri realizácii agentúrneho zamestnávania sú upravené v §308 a §309 ZP. I keď sa v komplexnej súvislosti pojednáva o troch subjektoch, nevzniká v rámci realizácie agentúrneho zamestnávania žiadny trojstranný právny vzťah, nakoľko k realizácii spravidla dochádza na základe dvoch zmlúv a jedného písomného pokynu.⁵

Obr. 2.1 „Bájný“ trojuholník



Zdroj: Pichrt (2013), s. 76.

⁵ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 75-76.

2.3.1 Agentúra práce

Definíciu agentúry práce (ďalej len AP) nájdeme i v samotnej Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES. *“Pre účely smernice sa AP rozumie fyzická alebo právnická osoba, ktorá v súlade s vnútroštátnymi predpismi uzatvára pracovné zmluvy, alebo je v pracovnoprávnom vzťahu so svojimi zamestnancami, aby ich mohla udeliť užívateľom, u ktorých títo zamestnanci po prechodnú dobu pod ich dohľadom a vedením pracujú.”*

Hlavnou pracovnou náplňou AP je tzv. outsourcing zamestnancov. Jedná sa o prípad, kedy sa zamestnávateľom pracovníkov stáva agentúra, ktorá ich následne prideľuje do rôznych firiem podľa požiadaviek zadaných užívateľmi. Pracovník je síce trvalo zamestnaný u AP, ale môže v rôznych časových obdobiach pracovať u rôznych užívateľov. Užívateľovi, ktorému AP takýmto spôsobom sprostredkuje zamestnanca, tým pádom odpadá starosť v rámci administratívnej činnosti, s účtovaním miezd, jednanie s miestnymi úradmi, personálnymi procesmi, ako napríklad nábor zamestnancov a ich následné prepúšťanie či vyplácanie prípadného odstupného. Zároveň je možná vyššia miera flexibility v oblasti zamestnanosti, pretože sa s AP dohodne iba na určitom a potrebnom počte dní a počte pridelených pracovníkov.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že AP pôsobia predovšetkým ako sprostredkovatelia dočasného zamestnania. Zjednodušene môžeme hovoriť o obore, ktorý zahŕňa agentúry pôsobiace v oblasti poradenskej, informačnej, priameho sprostredkovania zamestnania záujemcov o prácu, ďalej dočasného prideľovania zamestnancov (prenajímanie pracovnej sily), náboru pracovníkov a zaškoľovania úkonov s tým spojených.

a) Agentúra práce vs. Úrad práce

Úrad práce (ďalej len ÚP) je správnym úradom s celoštátnou pôsobnosťou. Plní úlohy v oblastiach zamestnanosti, ochrany zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, štátnej sociálnej podpory, dávok pre osoby so zdravotným postihnutím, príspevkov na starostlivosť, pomoci v hmotnej núdzi, inšpekcie poskytovania sociálnoprávnej ochrany a v oblasti dávok pestúnskej starostlivosti. ÚP zriadené podľa zákona č.435/2004 Zb. o zamestnanosti, sa považujú za kontaktné

pracoviská krajských pobočiek. Pokiaľ ÚP určí, môžu byť niektoré úkony voči nemu konané prostredníctvom povereného kontaktného miesta verejnej správy.

AP je fyzickou či právnickou osobou, nezávislou na verejných orgánoch. Zvyčajne poskytuje jednu alebo viacero služieb na trhu práce na základe povolenia podľa zvláštného právneho predpisu. Konkrétnym predpisom umožňujúcich vybraným subjektom sprostredkovať zamestnanie za daných podmienok stanovených zákonom je § 14 ods. 3 ZoZ. AP sprostredkováva zamestnanie, rovnako ako ÚP. Avšak, na rozdiel od ÚP uzatvára so zamestnancami pracovné zmluvy, prípadne dohody (DPP alebo DPČ) za účelom dočasného pridelenia zamestnanca k výkonu práce u iného zamestnávateľa (resp. užívateľa).

V súvislosti s úspornými opatreniami v pôsobnosti Ministerstva práce a sociálnych vecí bol zákon č. 347/2010 Zb., ktorým sa menia niektoré zákony v súvislosti s týmito opatreniami, s účinnosťou od 1.1.2011, do ZoZ vložený § 58 a), ktorý stanovuje, že AP môžu uskutočňovať sprostredkovanie zamestnania len pod podmienkou, že majú zjednané poistenie pre prípad svojho úpadku a pre prípad úpadku užívateľa, a to vo výške zaisťujúcej výplatu mzdy do výšky trojnásobku priemerného mesačného zárobku všetkých dočasne pridelených zamestnancov. Doklad o zjednaní tohto poistenia je AP povinná doložiť generálnemu riaditeľovi ÚP do 2 mesiacov odo dňa nadobudnutia právnej moci rozhodnutia o povolení k sprostredkovaniu zamestnania.

2.3.2 Zamestnanec

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že zamestnanec býva slabším subjektom pracovnoprávneho vzťahu. V prípade agentúrneho zamestnávania to platí dvojnásobne. Tento fakt potvrdzuje samotná právna úprava, ktorá okrem všeobecných ustanovení chrániacich zamestnanca, taktiež formuluje a obsahuje ustanovenia, ktorých účelom je aspoň čiastočné zmiernenie nepriaznivých sociálnych neistôt.

Definíciu pojmu „zamestnanec“ možno nájsť v §6 ZP. Avšak, pre účely agentúrneho zamestnávania je v tejto spojitosti nevyhnutné uviesť taktiež §309 ods.5. Tento odsek stanovuje zásadu nediskriminácie prostredníctvom pojmu „porovnateľný zamestnanec“, kedy sa má agentúrnemu zamestnancovi dostať porovnateľných podmienok, akými sú pracovné a mzdové podmienky. AP, rovnako

ako aj užívateľ, majú povinnosť agentúrnemu zamestnancovi zabezpečiť aby tieto podmienky neboli horšie ako existujúce podmienky porovnateľného zamestnanca. Termín porovnateľný zamestnanec je určený v §308 ods.1 písmena f) ZP, ktorým sa rozumie zamestnanec, ktorý vykonáva, alebo by vykonával rovnakú prácu ako dočasne pridelený zamestnanec s prihliadnutím na kvalifikáciu a dĺžku praxe.

2.3.3 Užívateľ

Definíciu pojmu „užívateľ“ možno nájsť v zákonníku práce, zákone o zamestnanosti, ale aj v množstve odborných publikácií. Ako zákonník práce, tak ani zákon o zamestnanosti neobsahujú žiadne obmedzenia vo vzťahu k akejkoľvek skupine zamestnávateľov a ich spôsobilosti byť užívateľom. S agentúrnym zamestnávaním sa možno stretnúť nie len v podnikateľskom sektore, ale aj v iných oblastiach, vrátane sektoru verejného či tam, kde je zamestnávateľom štát.⁶

Užívateľom je taká právnická, či fyzická osoba, ktorá najíma zamestnancov agentúry práce, aby pre ňu vykonávali činnosť, ktorá je im pridelená, a na ktorej vykonávanie dohliada, pričom nie je jej zamestnávateľom.⁷

2.4 Zmluvné vzťahy

Úzka súčinnosť troch subjektov agentúrneho zamestnávania bola prvotne priblížená v podkapitole 2.3 práce, prostredníctvom pojmu „trojuholníkový vzťah“. Tento triangel právnych vzťahov má zvláštnu povahu v tom, že dochádza k prelínaniu pracovnoprávnych a obchodnoprávnych, respektíve občianskoprávnych vzťahov. Tie sa bezpochyby dopĺňajú a prelínajú, čo však nevyvoláva komplikácie, nakoľko samotný § 4 ZP ustanovuje, že v prípade kedy nie je možné pracovnoprávny vzťah upraviť zákonníkom práce, uplatňuje sa zákonník občiansky.

Tento komplex vzťahov medzi tromi subjektmi je tvorenými predovšetkým dvomi dvojstrannými právnymi úkonmi – zmluvami. Konkrétne zmluvou medzi AP a užívateľom a ďalej zmluvou, či dohodou, medzi AP a agentúrnym zamestnancom, pričom ich existencia je podmienkou pre to, aby AP mohla dať svojmu agentúrnemu zamestnancovi pokyn, ktorým ho prideliť k dočasnému výkonu práce u užívateľa.

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 82.

⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 42.

2.4.1 Vzťah agentúry práce a zamestnanca

Text § 307a ZP popisuje, že sa za závislú prácu podľa § 2 považujú taktiež prípady, kedy zamestnávateľ na základe povolenia podľa zvláštného právneho predpisu (ďalej len „agentúra práce“) dočasne prideluje svojho zamestnanca k výkonu práce k inému zamestnávateľovi na základe dojednania v pracovnej zmluve alebo dohode o pracovnej činnosti, ktorým sa agentúra práce zaviaže zaistiť svojmu zamestnancovi dočasný výkon práce podľa pracovnej zmluvy alebo dohody o pracovnej činnosti u užívateľa a zamestnanec sa zaviaže túto prácu konať podľa pokynov užívateľa a na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce, uzatvorenej medzi agentúrou práce a užívateľom.

Z textu uvedeného paragrafu vyplýva, že AP môže dočasne prideliť zamestnanca do výkonu práce k užívateľovi na základe dojednania obsiahnutého výhradne len v pracovnej zmluve alebo dohode o pracovnej činnosti. Jednoznačne tak vyplýva, že nie je možné takýto záväzok uplatniť s použitím dohody o vykonaní práce a nie je teda možné, aby zamestnanci zamestnaní na základe DVP boli súčasne agentúrnymi zamestnancami. Práve samotná časť vyššie uvedeného § 307a „...*ktorým sa agentúra práce zaviaže zaistiť svojmu zamestnancovi dočasný výkon práce podľa pracovnej zmluvy alebo dohody o pracovnej činnosti u užívateľa a zamestnanec sa zaviaže túto prácu konať podľa pokynov užívateľa a na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce, uzatvorenej medzi agentúrou práce a užívateľom*“ nám umožňuje pomerne jednoducho a na prvý pohľad zistiť, či sa jedná o uzavretie pracovnej zmluvy či DPČ s agentúrnym, či neagentúrnym zamestnancom. V prípade, že sa uvedená časť paragrafu v zmluve či dohode nevyskytuje, nie je možné zamestnanca považovať za zamestnanca agentúrneho, čím ho zároveň nie je možné prideliť užívateľovi do výkonu práce.

Špecifickejší popis právneho vzťahu medzi agentúrnym zamestnancom a AP vymedzujú § 308,309 ZP. Pre účely zjednotenia konkrétnych podmienok prenájmu zamestnanca medzi AP a užívateľom sa využíva dohoda o dočasnom pridelení. Zákon nestanovuje nutnosť tvorby a uzatvárania ďalších dokumentov, avšak v praxi bežne dochádza k uzatváraniu dodatočných dohôd, ktoré tak majú zaručiť zmluvnú úpravu podmienok vzájomnej spolupráce, ktoré nie sú obsiahnuté v hlavnom dokumente.

Dohoda o pracovnej činnosti

V prípade, že sa vyššie uvedené subjekty dohodnú na uzavretí pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom DPČ, riadia sa predovšetkým § 76 ZP. Podľa ods. 4 medzi základné náležitosti takejto dohody patrí druh zjednanej práce, zjednaný rozsah pracovnej doby a dĺžka doby, na ktorú sa zjednaná práca uzatvára. Pre potreby dodržania zákonnej formálnosti DPČ vyžaduje písomnú formu, pričom jednu kópiu musí zamestnávateľ (AP), doručiť samotnému zamestnancovi (agentúrnemu zamestnancovi).

Jediné obmedzenie využitia DPČ spočíva v najvyššom povolenom rozsahu práce, ktorú je možné na jej základe vykonávať. Konkrétne sa jedná o polovicu stanovenej týždennej pracovnej doby, teda maximálne 20 hodín týždenne. Toto ustanovenie vymedzuje § 76 ods. 3 ZP. Podľa tohto ustanovenia sa dodržiavanie zjednaného a najvyššie prípustného rozsahu polovice stanovenej týždennej pracovnej doby posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za obdobie 52 týždňov.

Otázkou zostáva výhodnosť uzatvorenia DPČ pre zmluvné strany. Práve z pohľadu AP sa DPČ uzatvorená s agentúrnym zamestnancom spája s niekoľkými výhodami v jej prospech. V prípade, že sa subjekty nedohodnú inak, agentúrnemu zamestnancovi nevyplýva z takto uzatvorenej dohody nárok na dovolenku. Ďalším príkladom, ktorý sa v porovnaní s pracovnou zmluvou považuje za výhodu, je pomerne jednoduché ukončenie pracovnoprávneho vzťahu. Pokiaľ nebol vopred stanovený spôsob zrušenia DPČ, môže sa zmluvné strany dodatočne dohodnúť na ukončení pomeru. V prípade, že sa zmluvné strany nedohodnú, dochádza k jednostrannému zrušeniu dohody, a to i bez nutnosti oznámenia či bližšieho špecifikovania konkrétnych dôvodov protistrane. Výpovedná 15 dňová lehota začína plynúť dňom, v ktorom bola výpoveď druhej strane doručená. Okamžité zrušenie DPČ môže byť zjednané len pre prípady, kedy je možné okamžite zrušiť pracovný pomer (§ 76 ods. 5 Zákonníka práce).

Pracovná zmluva

Bez pochyb možno konštatovať, že pracovná zmluva je typickejšou formou uzatvárania pracovnoprávneho vzťahu týkajúceho sa agentúrneho zamestnávania. Rovnako ako aj v prípade neagentúrneho pracovného pomeru je obsah pracovnej

zmluvy pri agentúrnych subjektoch tvorený skupinou práv a povinností vyplývajúcich pre každú zo zmluvných strán.

V prípade, že AP prideluje svojho zamestnanca na dobu dlhšiu ako 20 hodín týždenne, dochádza k uzatvoreniu pracovnej zmluvy. Pracovný pomer AP so zamestnancom, ktorého AP dočasne prideluje k užívateľovi, je takmer zhodný so štandardným pracovným pomerom, výnimku predstavuje časovo obmedzená možnosť opakovaného uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú. V štandardnom pracovnom pomere nie je možné podľa §39 ods. 2 ZP uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú medzi rovnakými zmluvnými stranami na dobu dlhšiu ako 3 roky a odo dňa vzniku prvého pracovného pomeru na dobu určitú môže byť opakovaná nanajvýš dvakrát. Výnimka uvedeného sa vyskytuje práve v ods. 6 toho istého paragrafu, ktorý stanovuje, že ods. 2 sa nevzťahuje práve na pracovnú zmluvu zakladajúcu pracovný pomer medzi AP a zamestnancom. Daná pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne, pričom jedno vyhotovenie prináleží samotnému agentúrnemu zamestnancovi. Avšak, jej nepísaná forma automaticky nemusí znamenať jej neplatnosť. Medzi náležitosti pracovnej zmluvy, ktoré zaručujú jej platnosť patrí:

- identifikácia AP ako zamestnávateľa (meno a priezvisko/názov, adresa sídla/miesto podnikania, IČ, prípadne údaj o zápise v obchodnom registri)
- Identifikácia zamestnanca (meno, priezvisko, dátum narodenia, adresa trvalého bydliska),
- druh práce, ktorú má zamestnanec pre užívateľa vykonávať (konkrétne stanovenie záležitostí na dohode zmluvných strán, spravidla sa uvádza názov konkrétnej profesie, prípadne podrobnejší popis vykonávanej činnosti)
- miesto alebo miesta výkonu práce, na ktorých má byť zjednaná práca vykonávaná,
- deň nástupu do práce (môže sa jednať o konkrétny deň alebo inak bližšie špecifikovaný spôsob, v prípade, že v jeho spojitosti nedôjde k pochybnostiam).⁸

⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 49.

Za predpokladu, že agentúrny zamestnanec nenastúpi v zjednaný deň k výkonu práce, bez prekážok súvisiacich s jej výkonom alebo bez oznámenia týchto prekážok AP do 1 týždňa, vzniká AP na základe § 34 ods.3 ZP, možnosť odstúpenia od pracovnej zmluvy. Odstúpením od pracovnej zmluvy táto zmluva zaniká od začiatku, nie odo dňa odstúpenia. V praxi sa zvyčajne pracovné zmluvy medzi AP a agentúrnym zamestnancom uzatvárajú na dobu určitú. Jej ukončenie preto môže byť v pracovnej zmluve stanovené konkrétnym dňom, alebo dňom, ktorým dôjde k ukončenie vykonávanej práce. Z pohľadu AP, sa za najvýhodnejšiu možnosť ukončenia pracovného pomeru považuje stanovenie dňa ukončenia dočasného pridelenia⁹. Pracovnoprávny vzťah tak končí právnou skutočnosťou, ktorá v budúcnosti nastane, avšak účastníci pracovného pomeru nemajú vopred istotu, kedy sa tak stane. Z tohto dôvodu môže byť zmluva medzi AP a agentúrnym zamestnancom do značnej miery naviazaná na Dohodu o dočasnom pridelení, ktorá taktiež nemusí zaväzovať užívateľa k využívaniu agentúrnych zamestnancov do konkrétného dátumu. Aj v prípade, že užívateľ náhle ukončil pridelenie zamestnanca, vzťah AP a agentúrneho zamestnanca sa riadi náležitosťami zmluvy, preto pokiaľ bol pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú, AP je povinná nájsť zamestnancovi prácu inú, inak sa bude jednať o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (AP) podľa ustanovenia § 208 ZP, čím je AP povinná zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy alebo platu vo výške priemerného zárobku.¹⁰

Dohoda o vykonaní práce

Zákon neumožňuje zriaďovať agentúrne zamestnávanie na základe dohody o vykonaní práce. Nič však nebráni tomu, aby AP zabezpečovala pre užívateľa zamestnancov, ktorí u neho budú vykonávať prácu na základe DVP, avšak, túto dohodu si musí užívateľ, u ktorého bude práca vykonávaná, s agentúrnym zamestnancom uzavrieť sám. Môže sa tak jednať o klasické sprostredkovanie zamestnania (tzv. recruitment) podľa § 14 ods. 1 a) ZoZ. Otázkou zostáva, či je také

⁹ Deň, kedy sa užívateľ rozhodne ukončiť výkon práce agentúrneho zamestnanca a oznámi to AP.

¹⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 50.

obmedzenie na mieste a či je dostatočne dôvodné, aby AP ako zamestnávateľ bola v nerovnom postavení s inými zamestnávateľmi.¹¹

2.4.2 Vzťah agentúry práce a užívateľa

Ustanovenie § 66 ZoZ upravuje základný rámec AZ, za ktorý považuje uzatvorenie pracovného pomeru alebo DPČ medzi fyzickou osobou (FO) a AP, za účelom výkonu práce u užívateľa. AP môže svojho zamestnanca dočasne prideliť k výkonu práce u užívateľa len na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnanca uzatvorenej s užívateľom podľa zvláštného predpisu. Pre podrobnejšie stanovenie práv a povinností všetkých troch subjektov AZ sú zásadné § 308 a 309 ZP, avšak konkrétne podmienky musia byť povinne dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca.

Povaha dohody AP s užívateľom o dočasnom pridelení zamestnanca k výkonu práce k užívateľovi nie je teóriou vnímaná jednotne a býva označovaná buď ako vzťah obchodnoprávny, alebo pracovnoprávny, či dokonca hybridný. Svoju rolu vo vývoji názorov na charakter tejto dohody nepochybne zohral aj spôsob (resp. vývoj) právnej úpravy AZ v oboch zákonníkoch práce (v ZP 1965 aj v ZP súčasnom). Právna úprava AZ bola v rokoch 2004-2006 upravená § 38 a) a 38 b) ZP 1965 a porovnaním týchto ustanovení so stávajúcim znením § 308 a 309 ZP dochádzame k záveru, že sú prevažne zhodné.¹²

Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca

Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca je upravená zákonníkom práce a primárne slúži k vymedzeniu a stanoveniu konkrétnych práv a povinností medzi AP a užívateľom. Dohoda musí byť písomná a podľa § 308 ZP medzi povinné obsahové náležitosti patrí:

- meno, prípadne mená, priezviská, prípadne rodné priezviská, štátne občianstvo, dátum a miesto narodenia a bydlisko dočasne prideleného zamestnanca,

¹¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008, s. 3.

¹² PICHR, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 118.

- druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane požiadaviek na odbornú, prípadne zdravotnú spôsobilosť prideleného zamestnanca,
- určenie doby, počas ktorej bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať prácu u užívateľa,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca do výkonu práce u užívateľa,
- informácie o pracovných a mzdových alebo platových podmienkach zamestnanca užívateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnakú prácu ako dočasne pridelený zamestnanec, s prihliadnutím ku kvalifikácii a dĺžke odbornej praxe (ďalej len „porovnateľný zamestnanec“),
- podmienky, za ktorých môže byť dočasné pridelenie zamestnancom alebo užívateľom ukončené pred uplynutím doby, na ktorú bolo zjednané; nie je však možné zjednať podmienky pre ukončenie doby dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bolo zjednané len v prospech užívateľa,
- číslo a dátum vydania rozhodnutia, ktorým bolo AP vydané povolenie k sprostredkovaniu zamestnania.

Dohoda o dočasnom pridelení je síce upravená zákonníkom práce, ktorý stanovuje jej obsah, avšak jej právna povaha spadá do obchodného a čiastočne i do občianskeho zákonníku. Obligatórne obsahové náležitosti dohody (§ 308 ods. 1) a forma tejto dohody (§ 308 ods. 2) sú vymedzené zákonníkom práce s častým používaním pracovnoprávných pojmov (ako zamestnanec, zamestnávanie a iné), v otázkach neupravených pracovnoprávnymi predpismi je následne nutné dohodu posudzovať z pohľadu práva občianskeho.

Z názvu dohody vyplýva, že je zákonodarcom chápaná ako dohoda individuálna, teda že sa každá dohoda týka len jedného zamestnanca. V praxi, najmä z dôvodu zjednodušenia administratívnej náročnosti, často dochádza k uzatváraniu *dohody o dočasnom pridelení zamestnancov*, kedy AP pridelí jednou dohodou k užívateľovi viacero zamestnancov. Otázka legálnosti takejto dohody je namieste, avšak niet pochyb o jej uskutočniteľnosti a právoplatnosti, najmä pokiaľ sa jedná o zamestnancov pridelovaných k výkonu rovnakého druhu práce s rovnakým

miestom jej výkonu. Názory autorov zaoberajúcich sa problematikou AZ sa líšia v otázke nutnosti zhody dňa nástupu či doby dočasného pridelenia v prípade tohto typu dohody. Niektorí tvrdia, že pokiaľ zamestnanie jedného zamestnanca skončí o dva dni skôr ako zamestnanie ostatných, je dostatočné pod odsek s jeho identifikačnými údajmi túto skutočnosť zaznamenať, čím sa platnosť dohody nenaruší. Legálnosť dohody je podložená i faktom, že takáto forma dohody, resp. pridelenie niekoľkých zamestnancov AP v rámci jedného zmluvného dokumentu, obsahuje všetky zákonom stanovené údaje (podľa § 308 ods. 1 ZP).¹³

Dočasnosť pridelenia v českom pojatí

Dočasnosť pridelenia zamestnanca k rovnakému užívateľovi sa v ČR pohybuje v rozsahu maximálne 12 kalendárnych mesiacov po sebe idúcich, tak ako stanovuje § 309 ods. 6 veta prvá ZP¹⁴. A predsa je táto veta v ČR často prekonávaná aplikáciou vety druhej rovnakého ustanovenia, podľa ktorého toto obmedzenie neplatí v prípadoch, kedy o to AP požiada zamestnanca agentúry práce, alebo pokiaľ sa jedná o výkon práce na dobu náhrady za zamestnanca/zamestnankyňu užívateľa, ktorý/á čerpá materskú alebo rodinnú dovolenku. Maximálna dĺžka dočasného pridelenia sa v rôznych štátoch odlišuje, napr. obmedzenie doby pridelenia má na 12 mesiacov Poľsko, až na 24 mesiacov Nemecko, no sú i štáty, ktoré maximálnu dobu pridelenia neupravujú a takou krajinou je napríklad Slovenská republika.¹⁵

Rámcová dohoda

Jediným dokumentom vyplývajúcim zo zákona pri vytváraní vzťahu medzi AP a užívateľom je vyššie popisovaná dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca k užívateľovi. Spravidla však tieto subjekty uzatvárajú i ďalšie, dodatočné dohody, akou je napríklad rámcová dohoda o spolupráci pri AZ. V praxi sú predmetom rámcovej dohody bežne nasledujúce:

- *výška odmeny (provízia)*, ktorú užívateľ vypláca AP za poskytované služby,

¹³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 44.

¹⁴ Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

¹⁵ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 142.

- *dohoda o zmluvnej pokute*, ku ktorej úhrade sa môže zaviazat' AP v prípade, že užívateľovi nedodá zjednaný počet zamestnancov. Logicky sa však v praxi od tohto zjednania upúšťa, pretože je pre AP príliš rizikové. AP nemá totiž vždy istotu, že sa jej požadované množstvo vhodných zamestnancov podarí pre užívateľa získať a následne mu ich dodať.
- *zodpovednosť za náhradu prípadnej škody* spôsobenej či už zamestnancom užívateľovi, alebo užívateľom zamestnancovi. Vzhľadom na obchodno-právny charakter vzťahu medzi AP a užívateľom, je možné vzájomné práva a povinnosti upraviť a zjednať podľa vlastného uváženia.
- *Podmienky prestupu* zamestnanca za ktorých môže dôjsť k zmene v rámci pracovného pomeru i pred uplynutím doby stanovenej v dohode o pracovnej činnosti alebo pracovnej zmluve. V prípade, že AP odmietne agentúrneho zamestnanca zo zmluvy uvoľniť, môže ho užívateľ priamo zamestnať až po uplynutí jeho pracovnej zmluvy s AP, ktorá nemôže byť uzatvorená na dobu dlhšiu ako 12 kalendárnych mesiacov.¹⁶

2.4.3 Vzťah agentúrneho zamestnanca a užívateľa

Charakter vzťahu medzi zamestnancom a užívateľom je v porovnaní s predošlými rozdielny. Spravidla sa totiž jedná o vzťah bez zmluvy. Vo svojej podstate sa jedná o vzťah odvodený od zmlúv (medzi AP a zamestnancom a medzi AP a užívateľom), právnych predpisov (ZP a ZoZ), ale aj písomného pokynu, ktorý vystavuje AP svojim zamestnancom po predchádzajúcej konzultácii s užívateľom.

Jediným prípadom, kedy zamestnanec a užívateľ vstupujú do zmluvného vzťahu uvádza § 309 ZP, ktorý ustanovuje, že medzi užívateľom a zamestnancom agentúry práce môžu byť prijaté opatrenia k vyššej ochrane majetku užívateľa. V praxi sa jedná o uzatvorenie dohody o zodpovednosti za škodu, popisovanú v predchádzajúcej podkapitole. Pre konkrétnejšiu predstavu je možné použiť príklad z praxe, kedy sa tento typ dodatočnej dohody bežne uzatvára medzi zamestnávateľom (užívateľom) a zamestnancom na pozícii pokladníka v supermarkete (ako agentúrny zamestnanec).

¹⁶TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 45.

Podľa ustanovenia § 309 ods. 1 ZP užívateľ po dobu trvania dohody o dočasnom pridelení:

- agentúrnemu zamestnancovi prideľuje pracovné úlohy,
- organizuje, riadi a kontroluje prácu agentúrneho zamestnanca,
- dáva agentúrnemu zamestnancovi pokyny k účelu organizácie, kontroly a riadenia jeho práce,
- vytvára priaznivé pracovné podmienky,
- zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- z uvedeného paragrafu plynú pre užívateľa povinnosti, ktoré musí vo vzťahu k agentúrnemu zamestnancovi plniť, avšak nesmie voči nemu konať pracovné úkony menom agentúry práce.

Porovnateľný zamestnanec

AP a užívateľ sú povinní agentúrnemu zamestnancovi zabezpečiť také pracovné a mzdové podmienky, aby neboli horšie ako podmienky aktuálneho či potenciálneho porovnateľného zamestnanca. Táto povinnosť vyplýva pre uvedené subjekty priamo zo ZP § 309 ods. 5. V prípade bližšej špecifikácie pojmoslovia *mzdové podmienky* je nutné si uvedomiť, že sa v danom kontexte nejedná len o plat či mzdu, ale i odmenu za práce konané na základe DPČ. Vo svojej podstate § 309 ods. 5 prízvukuje zhodnosť podmienok medzi dočasne prideleným agentúrnym zamestnancom a kmeňovým zamestnancom užívateľa. Samotný pojem porovnateľný zamestnanec je zákonne upravený v § 308 ods. 1 f).¹⁷

Problémy s plnením vyššie uvedeného paragrafu môže nastať v prípade, kedy u užívateľa v minulosti žiadny dočasne pridelený zamestnanec prácu nevykonával, alebo v prípade, že sa jedná o novo vytvorené pracovné miesto u užívateľa. Za takých okolností AP v praxi postupujú tak, že konkrétne mzdové podmienky stanovia už v rámci zmluvy medzi AP a užívateľom v takej výške, ktorá by odpovedala mzdovým podmienkam porovnateľného zamestnanca, ak by taký existoval.

¹⁷ Informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“)

Pracovné a mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca

Stanovenie porovnateľných pracovných a mzdových podmienok prideleného zamestnanca je predovšetkým snahou o elimináciu sociálneho dumpingu a odpovedá aj princípu rovnakej (porovnateľnej) mzdy za rovnakú (porovnateľnú) prácu.¹⁸ Rovnosť pracovných a mzdových podmienok za vykonanú prácu upravuje i § 110 ods. 2 ZP.

Ak počas výkonu práce dôjde k zhoršeniu pracovných a mzdových podmienok agentúrneho zamestnanca u užívateľa, je povinnosťou AP dohliadnuť na zmenu podmienok. Dočasne pridelený zamestnanec má právo domáhať sa zlepšenia podmienok u AP, teda o uspokojenie svojich práv, ktoré mu či už zákonne, alebo zmluvne prináležia. Zodpovednosť za vytvorenie a udržiavanie vhodných pracovných a mzdových podmienok zo zákona nesie ako AP, tak aj užívateľ. Zároveň je zákonom stanovené, že práve AP je subjektom, ktorý je povinný zjednať nápravu a uspokojiť tak práva prípadne poškodeného agentúrneho zamestnanca. Nie len že je AP v dobe pridelenia povinná plniť si svoje povinnosti voči pridelenému zamestnancovi, je pre ňu nemenej dôležitá i samotná kontrola plnenia povinností, ktoré má užívateľ voči agentúrnemu zamestnancovi.

Podmienky za ktorých môže byť ukončené dočasné pridelenie zamestnanca k užívateľovi pred uplynutím stanovenej doby, bývajú zväčša stanovené v zmluve medzi AP a užívateľom. Takéto podmienky však nemusia byť zjednané vôbec. Dočasné pridelenie tak môže skončiť:

- dohodou medzi AP a dočasne prideleným zamestnancom,
- jednostranným prehlásením užívateľa podľa podmienok zjednaných v dohode o dočasnom pridelení,
- jednostranným prehlásením dočasne prideleného zamestnanca, podľa podmienok zjednaných v dohode o dočasnom pridelení.

K dohode dochádza takmer vždy so súhlasom užívateľa, ktorý bude v prípade potreby od AP požadovať nového agentúrneho zamestnanca, ktorý by dokončil výkon práce. V takom prípade zákon presne nestanovuje nutnosť písomnej formy jednostranného prehlásenia, rovnako tak nestanovuje ani komu má byť prehlásenie

¹⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 129.

doručené. Vzhľadom na to, že je AZ komplexom zmluvných vzťahov, je tvorený dvomi právnymi vzťahmi (zmluvami), je možné len odporučiť, aby v zmluve medzi AP a užívateľom (aj zamestnancom) bola zjednaná povinnosť doručovať vyššie uvedené jednostranné prehlásenia vždy obom zvyšným účastníkom tzv. trojuholníkového vzťahu.¹⁹

K ukončeniu dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľovi pred uplynutím doby, na ktorú bolo zjednané, môže dôjsť i v dôsledku skončenia pracovného pomeru dočasne prideleného zamestnanca k AP v zmysle § 65 ods. 1 ZP.

2.5 Právna úprava

Právne predpisy, ktoré obsahujú obecné záväzné právne normy pre určitú oblasť, sa nazývajú pramene práva. Právne pramene agentúrneho zamestnávania nájdeme jednak v predpisoch práva medzinárodného a úijného, taktiež aj v národnej legislatíve, ktorá ho upravuje prevažne v zákonoch, okrajovo potom vo vládnych nariadeniach a ďalších podzákonných právnych predpisoch. AZ je súčasťou pracovnoprávných vzťahov, pričom k jeho realizácii dochádza kombináciou vzťahov troch jeho subjektov bližšie špecifikovaných v predchádzajúcich častiach práce. Z ekonomického hľadiska môžeme o AZ taktiež hovoriť ako o „prenájme“ pracovnej sily, ktorú si užívateľ prenajíma od AP za bližšie určených práv a povinností všetkých subjektov.

2.5.1 Medzinárodná právna úprava

Kľúčovou organizáciou v rámci vývoja AZ na medzinárodnej úrovni bola Medzinárodná organizácia práce (ďalej len MOP). MOP bola založená v roku 1919 ako zriadenie Spoločenstva národov s cieľom podpory svetového mieru na základe sociálnej spravodlivosti. MOP bola v roku 1946 ako prvá zo špecializovaných medzinárodných organizácií prijatá do systému Organizácie spojených národov (OSN).

V súčasnosti medzi hlavné činnosti MOP patrí formulovanie, prijímanie a presadzovanie medzinárodných politických prístupov a programov na zlepšenie pracovných a životných podmienok. Mimo iné vytvára medzinárodné pracovné

¹⁹ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 134.

štandardy, organizuje rozsiahle programy technickej spolupráce a praktikuje školenia, vzdelávacie a výskumné programy, ktoré sa týkajú predovšetkým slobody združovania, politiky zamestnanosti, pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sociálneho zabezpečenia a ďalších súvisiacich otázok.²⁰

Na poli medzinárodného práva, konkrétne na pôde MOP, vznikol v roku 1997 v Ženeve významný dokument, ktorý sa stal základom súčasnej právnej úpravy AZ – *Zmluva Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach práce*. Mimo hlavného dokumentu vznikli i ďalšie právne predpisy, sekundárne upravujúce AZ. Zmluva MOP vstúpila v platnosť 10.5.2000.

Jedná sa o dokument natoľko význačný, že samotná česká právna úprava z neho do značnej miery vychádza. V roku 2003 došlo v ČR k jej ratifikácii. Avšak, ČR pri jej ratifikácii využila možnosti článku 2 ods. 4 písmena a) Zmluvy²¹ a dočasné pridelenie zamestnancov zlegalizovala až novelou zákona č. 435/2004 Zb., s účinnosťou od 1.10.2004. Práve novelizáciou ZoZ bol zaviedený inštitút AZ do českého právneho poriadku. Do nadobudnutia účinnosti tohto zákona bol inštitút AZ – de iure – protizákonný.²²

2.5.2 Unijná právna úprava

Termín unijné právo (pracovné právo Európskej únie) je pojem, ktorý v súčasnej dobe nie je ustálený, nakoľko jeho všeobecne uznávaná definícia zatiaľ neexistuje²³. Unijné právo je špecifickou časťou medzinárodného práva, tvorené dvomi úrovňami. Na jednej strane právom primárnym v podobe medzinárodných zmlúv. Na strane druhej právom sekundárnym pozostávajúcim z nariadení a smerníc.

Európska Únia (ďalej len EU) je v súčasnej dobe veľmi špecifickým integračným útvarom, ktorý združuje 28 štátov, vrátane Českej republiky. EU nie je klasickou medzinárodnou organizáciou. Jej podstatou je nadštátny charakter, disponuje orgánmi s vlastnou právomocou získanou od členských štátov a vlastným právnym

²⁰ Informační centrum OSN v Praze. *Specializované agentury Mezinárodní organizace práce (ILO)*. [cit. 30.3.2015]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>

²¹ „Členský štát môže, po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, za určitých okolností zakázať činnosť súkromných agentúr práce vo vzťahu k určitým kategóriám pracovníkov alebo odvetviám ekonomickej činnosti, pokiaľ ide o poskytovanie jednej alebo viacerých služieb uvedených v článku 1, odsek 1...”

²² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 21.

²³ BĚLINA, M. a kol.. *Pracovní právo*. 6. vyd, Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-283-0, s. 45.

poriadkom. Tým sa zabezpečuje podriadenosť jednotlivých členských štátov a v niektorých prípadoch aj jednotlivcov v rámci EU.²⁴

Česká republika sa stala jednou z členských krajín EU dňa 1.5.2004. Od vstupu ČR do EU majú inštitúcie EU nespochybniteľný dopad na pracovné právo ČR, čím zároveň ovplyvnili a ovplyvňujú i samotnú úpravu agentúrneho zamestnávania. V úvode danej podkapitoly bolo spomenuté, že dodnes neexistuje ucelený systém unijného pracovného práva. Zákonodarstvo EU totiž zostáva v zajatí obmedzených kompetencií a zásady subsidiarity. Unijný zákonodarcu²⁵ však, tak ako stúpa význam unijnej sociálnej politiky, reguluje stále viac oblastí spoločenského života, ktoré sú v ČR tradične zaraďované práve do pracovného práva. Z hľadiska účinkov unijného práva na právo české, je pre príkladnosť možné uviesť jeden z bezprostredne záväzných prameňov práva, ktorým sú zmluvy a nariadenia, konkrétne teda nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 491/2011 o voľnom pohybe pracovníkov vo vnútri EU. Taktiež sa jedná o pramene práva, ktoré musia byť do národného práva zaradené prostredníctvom zákonov, ako tomu je v prípade smerníc a prameňov unijného práva.

Po dlhšiu dobu bola hlavným nadnárodným prameňom práva v oblasti AZ práve Zmluva MOP č. 181 (ďalej len Zmluva). Právny prameň porovnateľný so Zmluvou č. 181 v oblasti unijného práva dlhšiu dobu chýbal. Čiastočne sa danej problematike spočiatku venovala smernica Rady 91/383/ES a následne smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Smernicami druhotne sa dotýkajúcimi AZ boli napríklad smernica Rady 2000/43/ES a smernica Rady 2000/78/ES, zakazujúca priamu i nepriamu diskrimináciu zamestnancov. K vytvoreniu komplexnej právnej úpravy a najdôležitejšieho predpisu unijného práva došlo až v roku 2008. V danom roku bola prijatá Smernica 2008/104/ES o agentúrnom zamestnávaní (ďalej len Smernica). Ibaže ani táto Smernica nebola úplným riešením, nakoľko je zameraná len na právny rámec úpravy AZ, zatiaľ čo rozsah Zmluvy je širší o úpravu činností „neagentúrneho“ sprostredkovania zamestnania, ktorým sa Smernica vôbec nevenuje.²⁶ Smernica

²⁴ TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské Unie pro ekonomy*. 6. vyd. Praha: Leges, 2010, ISBN 978-80-87212-60-8, s. 17.

²⁵ Hlavnou metódou unijného zákonodarcu je harmonizácia pracovného práva, ktorej nástrojom sú smernice, ktoré sú pre členské štáty záväzné z hľadiska cieľov, ktorých sa má dosiahnuť.

²⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 32.

zaväzovala členské štáty najneskôr do 5.12.2011 prijať a zverejniť právne a správne predpisy nevyhnutné pre dosiahnutie zhody so smernicou, alebo zabezpečiť aby sa na nevyhnutnej úprave dohodli sociálni partneri. Česká republika patrí ku krajinám, v ktorých bolo už pred prijatím Smernice AZ ovplyvnené Zmluvou a do právnej úpravy boli premietnuté štandardy ochrany zamestnancov v Zmluve obsiahnuté. Práve článok 5 tejto Smernice stanovuje zabezpečenie prinajmenšom rovnakých podmienok dočasne prideleného a porovnateľného zamestnanca. V prípade odmeňovania však členské štáty môžu po dohode so sociálnym partnerom stanoviť istú odchýlku vo výške odmeny, za určitých podmienok. Tu dochádza k istej kolízii s českým zákonníkom práce, nakoľko ten požaduje zaistenie rovných mzdových a pracovných podmienok agentúrneho zamestnanca a porovnateľného zamestnanca užívateľa. Mimo uvedeného majú členské štáty na základe Smernice povinnosť stanoviť zákonné sankcie pre prípad nedodržania zákonných predpisov vyplývajúcich zo Smernice; zaručiť agentúrnemu zamestnancovi benefity ako napr. prístup k vybaveniu či zariadeniu podniku užívateľa; zakotviť právo agentúrneho zamestnanca na informácie o všetkých dostupných pracovných miestach u užívateľa²⁷

2.5.3 Česká právna úprava

Vo vývoji inštitútu agentúrneho zamestnávania v ČR a jeho právnej úpravy môžeme rozlíšiť nasledujúce etapy:

- etapa do 30.9.2004
- 2. etapa do 31.12.2006 resp. 31.12.2011
- 3. etapa od 1.1.2012.

Prvá etapa

Pre prvú etapu je charakteristická absencia špecifickej právnej úpravy agentúrneho zamestnávania. V právnom poriadku ČR došlo po prvýkrát k oficiálnej právnej úprave AZ až v roku 2004, po novelizácii a prijatí zákona o zamestnanosti č. 435/2004 Zb. Obdoby agentúr práce existovali oveľa skôr. Ich počiatky sa viažu k začiatkom 90. rokov. Predchodcom zákona č. 435 bol právny predpis zákona o zamestnanosti č. 1/1991, ktorý umožňoval vydanie povolenia FO

²⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 24.

k sprostredkovaniu zamestnania. Pri prvotnej absencii právnej úpravy, ktorá by výslovne upravovala problematiku agentúrneho zamestnávania v ČR v tej dobe, volili jednotlivé subjekty pôsobiace v oblasti AZ rôzne právne nástroje pre zabezpečenie rozvoja svojej podnikateľskej činnosti. Všetky sprostredkovateľské, informačné a poradenské služby v rámci danej problematiky zabezpečovali úrady práce.

Pôvodný zákonník práce č. 65/1965 Zb., oblasť AZ do roku 2004 vôbec neriešil. Povoľoval len možnosť pridelenia zamestnanca do inej organizácie na základe zmluvy o preložení, alebo sa jednalo o vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu. Jednou z najčastejšie používaných ciest mnohých AP bolo v tej dobe použitie §38 ods. 4 ZP z roku 1965, ktorý upravoval dočasné pridelenie zamestnanca k výkonu práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe. I napriek používaniu tohto paragrafu na dennom poriadku sa nejednalo o vyhovujúce riešenie, pretože bolo riešením vynúteným absenciou špecifickej právnej úpravy, ktorá avšak nereflektovala požiadavky trhu. Z tohto dôvodu bolo nevyhnutnosťou začlenenie úpravy inštitútu AZ do novo navrhovaného zákona o zamestnanosti.²⁸ So vstupom ČR do Európskej únie (1.5.2004) súvisela i harmonizácia právnych noriem s európskymi predpismi. Nový zákon o zamestnanosti špecifikoval pojmy ako AP, agentúrny zamestnanec a pod. Zmeny v ZoZ sa týkali napr. povinnosti AP informovať MPSV o počte voľných miest, počte umiestnených osôb a počte zamestnancov. Súčasne došlo i novelizácii ZP č. 436/2004 Zb., ktorý nanovo upravoval zodpovednosť AP za svojho agentúrneho zamestnanca. Práve touto novelizáciou vzniká povinnosť dodržiavať porovnateľné pracovné a mzdové podmienky medzi agentúrnym a bežným (kmeňovým) zamestnancom.

Druhá etapa

Pre druhú etapu je charakteristické, že AZ už bolo špecificky upravené ako v zákone o zamestnanosti, tak aj v oboch pracovných kódexoch- do 31.12.2006 v Zákonníku práce 1965 (§38a 38b) a od 1.1.2007 v Zákonníku práce (§2 ods.5 a §308-309).Nevyhnutné avšak je rozlišovanie rozdielnosti ich charakterov rovnako ako aj ich (ne)vzťah k občianskemu právu.

Dochádzalo tu k deformácii spektra AP, a to tým, že do 31.12.2011 bolo možné realizovať dočasné prideľovanie zamestnancov len prostredníctvom AP, čím v praxi

²⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 23.

dochádzalo k situáciám, kedy zamestnávateľia podávali žiadosti na príslušných ministerstvách o vydanie povolenia k sprostredkovaniu zamestnania. Tieto žiadosti boli podávané iba za účelom, aby na jeho základe uskutočnili dočasné pridelenie svojich zamestnancov napr. k inému koncernovému subjektu apod. Prielomovou zmenou a liberalizačným krokom bolo opätovné zavedenie inštitútu dočasného pridelenia do českého právneho poriadku s účinnosťou od 1.1.2012, ktoré taktiež viedlo k určitému očisteniu trhu v oblasti AZ. V tomto pohľade takto určujeme ďalšiu etapu, kedy je AZ v Zákonníku práce upravené predovšetkým v §307a – 309.²⁹

Za výraznú zmenu je možné považovať zmenu právnej úpravy, ktorá vstúpila v platnosť v apríli roku 2011. Jednalo sa o povinnosť AP uzatvárať poistenie proti úpadku.

Tretia etapa

Od 1.1. 2012 upravuje paragrafom 119a ZoZ inštitút zdieľaného sprostredkovania zamestnania. Jedná sa o relatívne nový inštitút, ktorý ZoZ zaraďuje medzi opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti. Jeho podstata spočíva v spolupráci medzi AP a krajskou pobočkou Úradu práce, ktorá môže sprostredkovať zamestnanie uchádzačom o zamestnanie prostredníctvom AP. Do zdieľaného sprostredkovania zamestnania môže pobočka ÚP zaradiť uchádzača o zamestnanie na základe individuálneho akčného plánu a s jeho prechádzajúcim súhlasom, pričom pri výbere uchádzačov o zamestnanie prihliada najmä k situácii na trhu práce.³⁰

Zhrnutie

AZ zamestnávanie bolo do českého právneho poriadku zavedené zákonom č. 435/2004 Zb. (ZoZ), ktorý nadobudol účinnosť 1.10.2004. Pred týmto dátumom nebolo AZ ,ako ho dnes poznáme, zákonne upravené. Pojem AP sa pred uvedením daného zákona do praxe takmer nepoužíval, v praxi sa subjekty sprostredkovávajúce zamestnanie označovali ako pracovné agentúry. V období neexistencie právnej úpravy AZ sa činnosť pracovných agentúr riadila ustanoveniami § 38 ods. 4 zákonníka práce č. 65/1965 Zb., v znení platnom k 30.9.2004 a § 2 nariadenia vlády č. 108/1994 Zb., ktorým sa uskutočňoval zákonník práce. Uvedené ustanovenie ZP

²⁹ Tamtiež

³⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 25.

upravovalo inštitút dočasného pridelenia zamestnanca k výkonu práce k inej PO alebo FO. Pre pridelenie zamestnanca bolo nutné splnenie dvoch podmienok:

- zamestnanec vyjadril súhlas s pridelením,
- zamestnávateľ uzatvoril písomnú dohodu so zamestnancom s uvedením názvu zamestnávateľskej organizácie, dňa vzniku dočasného pridelenia, druhu a miesta výkonu práce a doby, na ktorú bolo dočasné pridelenie zjednané.

Pracovné agentúry prideľujúce zamestnancov na základe § 38 ods. 4 ZP č. 65/1965 Zb., nedisponovali žiadnym špeciálnym povolením k výkonu dočasného pridelenia zamestnancov. O AZ sa tak zaujímali aj subjekty, ktoré k tejto činnosti neboli spôsobilé jednak z hľadiska absencie praxe v obore, ako aj z hľadiska nedostatočnej znalosti právnych predpisov. Ďalším postupom zaužívaným pred rokom 2004 bolo pomerne časté využívanie dohody o vykonaní práce pri dočasnom prideľovaní zamestnancov. Z teoretického základu predošlých kapitol už vieme, že súčasná právna úprava nepovažuje využívanie týchto dohôd za najlepšie riešenie. V ZP č. 65/1965 Zb. boli náležitosti ohľadom DVP upravené § 232 až 239b. Práve § 232 daného ZP stanovoval, že DVP bolo možné využiť jedine v prípadoch, kedy sa jednalo o jednorazový charakter výkonu práce – teda neopakujúci sa, čím nebolo možné na základe tejto dohody pracovať pravidelne a opakovane. Nedostatočná právna úprava pred rokom 2004 ďalej súvisela s nedostatočnou reguláciou vzťahov medzi zamestnávateľmi, nedostatočným vymedzením práv a povinností subjektov (napr. právo zamestnanca na zhodné pracovné a mzdové podmienky). Avšak, i napriek početným nedostatkom v porovnaní s AZ dnešnej doby, v konečnom dôsledku bol prenájom pracovných síl prostredníctvom pracovných agentúr pre zamestnávateľov ekonomicky výhodnejší, nakoľko "brigádnici" agentúr práce často krát poberali nižšiu odmenu za prácu ako kmeňoví zamestnanci. Pre zamestnávateľov bolo dôležité, že táto forma zamestnávania prispievala k zvýšenej flexibilitě a väčšej pružnosti v rámci reakcií dopytu po produktoch.³¹

³¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 17.

a) **Novela zákona o zamestnanosti v roku 2015**

V roku 2012 znemožnila novela zákona o zamestnanosti, mimo iného, agentúrne zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len OZP). Došlo tak k niekoľkým paradoxom – každý zamestnávateľ s viac ako 25 zamestnancami bol zároveň povinný zamestnávať OZP v minimálnej výške 4% z celkového počtu zamestnancov. Agentúram práce, ako veľkým zamestnávateľom so stovkami zamestnancov, tak bolo zamestnávanie OZP zároveň zakázané aj nariadené.

Od 1.1.2015 začala platiť novela zákona o zamestnanosti. Novela ZoZ č. 435/2004 Zb. priniesla v rámci agentúrneho zamestnávania OZP niekoľko zmien, ktorými podporuje aktívny boj proti nezamestnanosti OZP:

- AP táto novela opätovne umožňuje zamestnávať a prideľovať k výkonu práce u klienta osoby so zdravotným postihnutím,
- AP nemôžu počítať dočasne prideľovaných zamestnancov do celkového počtu zamestnancov pre účely plnenia povinného podielu,
- ako pod kategóriu OZP novela znovu zavádza také osoby zdravotne znevýhodnené (za zdravotne znevýhodnenú osobu sa podľa návrhu novely zákona považuje FO, ktorá má zachovanú schopnosť vykonávať súvislé zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť, ale jej schopnosti byť alebo zostať pracovne začlenená, vykonávať doterajšie povolanie alebo využiť doterajšej kvalifikácie alebo kvalifikáciu získať sú podstatne obmedzené z dôvodu jej dlhodobého nepriaznivého stavu),
- zamestnávateľom zdravotne znevýhodnených osôb bude vyplácaná dotácia na mzdu do výšky 5000,- Kč, navyše s nárokom na ďalšie príspevky.³²

Od roku 2015 tak OZP pribudla ďalšia, pomerne významná, možnosť ako získať zamestnanie. AP môžu svojim pôsobením, možnosťami a prostriedkami dopomôcť OZP k plnohodnotnejšiemu zamestnaniu a uľahčiť im tak ich, už dosť tak neľahkú, cestu k uplatneniu na trhu práce.

Už v týchto dňoch Ministerstvo práce a sociálnych vecí (ďalej len MPSV) pojednáva o prípadnom sprísnení pravidiel AZ pre budúci rok. Rezort ministerstva

³² www.SocialniDialog.cz *Agenturní zaměstnávání: proč je mezi firmami tak oblíbené?* [cit. 7.4.2015]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/zpravodajstvi/trh-prace/2595-agenturni-zamestnavani-proc-je-mezi-firmami-tak-oblibene>

plánuje zaviesť 15%-tné kvóty pre podiel agentúrnych pracovníkov v podnikoch. Dôraz sa bude klásť na porovnateľné mzdové a pracovné podmienky medzi agentúrnymi a kmeňovými zamestnancami, taktiež sa pojednáva o zákaze reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. AP sa budú musieť preukazovať finančnou spôsobilosťou, pričom sa zavedú kaucie pre FO vo výške 50 000 Kč a pre PO až do výšky 500 000 Kč. Avšak práve 15%-tná kvóta by mohla spôsobiť značné problémy aj napriek tomu, že sa AZ v Česku v posledných rokoch úspešne rozvíja. V prípade, že návrh na zmeny AZ, ktorý MPSV predloží vláde na konci júna, bude schválený, v platnosť by mal vstúpiť v januári 2016.³³

³³ Ministerstvo práce a sociálnych vecí. *Kvóty pro agenturní zaměstnance, ale také lepší podmínky a platy (ct24.cz)*. [cit. 7.4.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20469>

3 Analýza agentúrneho zamestnávania vo vybranej pracovnej agentúre

3.1 Vznik agentúry práce

Pri pohľade na vznik AP sa v tejto podkapitole zameriame na náležitosti vzniku, nebudeme sa však zaoberať prvotnými myšlienkami a cieľmi, ktoré si agentúry pred svojim vznikom vytvárajú a stanovujú. Samotný výkon činnosti každej AP povoľuje ÚP ČR na základe písomnej žiadosti podanej osobami k tomuto poverenými. Mimo iné sa žiadosťou o povolenie o sprostredkovanie zamestnania zaoberá i samotné Ministerstvo vnútra (ďalej len MV). Vznik AP a jej fungovanie upravuje zákon č.435/2004 Zb. o zamestnanosti. Podľa § 14 ods.3 a) a b) zamestnanie sprostredkovávajú za podmienok zákonom stanovených krajské pobočky ÚP alebo PO či FO v prípade, že majú povolenie k príslušnej forme sprostredkovania zamestnania. Agentúrne zamestnávania podrobne upravujú § 58 - § 66 ZoZ.

Žiadosť o povolenia sprostredkovania zamestnania

Príslušnú žiadosť je nutné predložiť Generálnemu riaditeľstvu Úradu práce ČR, ale využiť možnosti jedného z kontaktných miest ÚP vyskytujúceho sa na území republiky. Agentúra žiadajúca o toto povolenia musí spĺňať základné podmienky pre získanie povolenia. V prípade, že sa jedná o FO, podmienky sú nasledovné:

- vek minimálne 18 rokov,
- bezúhonnosť,
- odborná spôsobilosť – osoba s ukončeným VŠ vzdelaním a minimálne 2 ročnou praxou v oblasti sprostredkovania zamestnania, alebo v obore, pre ktorý má byť sprostredkovanie zamestnania udelené. Prípadne SŠ vzdelanie ukončené maturitnou skúškou, vyššie odborné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie v konzervatóriu a s minimálne 5 ročnou praxou v oblasti sprostredkovania zamestnania alebo v obore, pre ktorý má byť sprostredkovanie zamestnania udelené.
- bydlisko na území ČR, prípadne uvedenie doručovacej adresy na území ČR.

V prípade, kedy FO plní funkciu zodpovedného zástupcu, musí spĺňať rovnaké požiadavky, ako FO žiadajúca o povolenie. FO môže byť ustanovená do funkcie

zodpovedného zástupcu iba u jednej PO a nesmie byť súčasne držiteľom povolenia k sprostredkovaniu ako FO.

Aby bola žiadosť platná v plnom rozsahu, musí spĺňať niekoľko náležitostí:

1. Identifikačné údaje
2. Miesto a predmet podnikania
3. Formu sprostredkovania pre ktorú je povolenie žiadané
4. Druhy prác, pre ktoré je povolenie k sprostredkovaniu zamestnania žiadané
5. Územný obvod, v ktorom bude sprostredkovanie zamestnania vykonávané
6. Adresa pracovísk, v ktorých bude k uplatňovaniu sprostredkovania dochádzať
7. Potvrdenie o bezúhonnosti zahraničnej FO
8. Doklad o odbornej spôsobilosti.

V prípade žiadosti PO sa k žiadosti okrem bodov 1. až 6. predkladajúcich sa v prípade FO musí ďalej doložiť:

6. Identifikačné údaje zodpovedného zástupcu
7. Potvrdenie o bezúhonnosti zodpovedného zástupcu spoločne s dokladom o jeho odbornej spôsobilosti
8. Prehlásenie zodpovedného zástupcu, že súhlasí s ustanovením do funkcie³⁴.

Po splnení vyššie uvedeným náležitostí a zaplatení správneho poplatku je na základe správneho rozhodnutia vydané povolenie k sprostredkovaniu zamestnania. Štandardná doba o rozhodnutí k udeleniu povolenia je 30 dní. Avšak v prípade zložitejších prípadov sa môže jednať až o dobu 60 dní. Povolenie k sprostredkovaniu zamestnania sa vydáva na základe § 14 ods. 1 a) a c) ZoZ na dobu neurčitú, prípadne za základe § 14 ods. 1 b) ZoZ na dobu 3 rokov. V prípade, že by bolo povolenie odňaté z dôvodu, že FO alebo PO vykonávala sprostredkovateľskú činnosť v rozpore so zákonom alebo v rozpore s dobrými mravmi, môže požiadať o nové povolenie najskôr po uplynutí 3 rokov odo dňa platnosti rozhodnutia o odňatí prechádzajúceho povolenia.

³⁴BusinessInfo.cz. *Agentura práce – podmínky pro získání povolení* [cit. 25.4.2015]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/agentura-prace-podminky-1650.html>

3.2 Profesionálne asociácie

V obore agentúrneho zamestnávania v súčasnosti na českom trhu práce aktívne pôsobia dve profesionálne organizácie. Ich primárnou úlohou je združovanie agentúr práce. Jednou z nich je Asociácia poskytovateľov personálnych služieb (ďalej len APPS), ktorá združuje personálne agentúry a poradenské spoločnosti v oblasti poskytovania personálnych služieb. Druhou organizáciou je Asociácia pracovných agentúr (ďalej len APA), ktorá je neziskovou organizáciou združujúcou prevažne menšie agentúry práce, ktorých hlavnou činnosťou je krátkodobá dočasná pracovná výpomoc.

3.2.1 Asociácia poskytovateľov personálnych služieb

Jednou zo základných myšlienok vzniku APPS je najmä rešpektovanie práva na slobodnú voľbu zamestnania, práva získavať prostriedky pre svoje životné potreby prácou, práva na spravodlivú odmenu za prácu, práva na uspokojivé pracovné podmienky a rovné zachádzanie so všetkými zamestnancami a práva na slobodné podnikanie. O vznik APPS sa zaslúžili štyri významné personálne agentúry – StartPeople, Manpower, Adecco a Index Nosluš – pôsobiace na českom i medzinárodnom trhu práce. Ich spolupráca vyvrcholila v roku 2002 oficiálnym vznikom APPS. APPS je nezávislou a dobrovoľnou záujmovou organizáciou, ktorej cieľom je vytváranie podmienok pre úspešný rozvoj stabilného trhu pracovných síl v Českej republike. Skupinu APPS tvorí v súčasnej dobe 25 členov, medzi ktorých patrí okrem zakladateľských agentúr napríklad i Grafton, Trenkwalder, Advantage Consulting a ďalšie. Členovia APPS sa preukazujú vysokou kvalitou poskytovaných služieb, mnohoročnými skúsenosťami a taktiež je dôležité a potrebné ich prístupenie k Etickému kódexu APPS. O silnom postavení na trhu, ktoré táto skupina má svedčí i fakt, že členovia APPS svojou činnosťou dokopy pokrývajú cez 50% trhu agentúrneho zamestnávania v ČR. Je tak zrejmé, že APPS je tvorená najvýznamnejšími personálnymi spoločnosťami na trhu práce. AP združené v APPS poskytujú kompletné portfólio služieb v personálnej oblasti, od poskytovania poradenstva, cez dočasné prideľovanie až po sprostredkovávanie práce v zahraničí. APPS samozrejme podporuje profesionálny rozvoj svojich členov, propaguje činnosti AP, poskytuje členom poradenské a informačné služby a v neposlednej rade organizuje spoločenské akcie a konferencie. Organizácia APPS je členom Medzinárodnej

konfederácie súkromných agentúr práce Ciett a Európskej konfederácie súkromných agentúr práce Eurociett.

a) Členstvo v APPS

Aktuálny počet členov organizácie APPS je 25. Členom APPS sa môže stať len PO pôsobiaca v oblasti poskytovania personálnych a konzultačných služieb. Základnými podmienkami zisku členstva APPS sú:

- povolenie MPSV k sprostredkovaniu zamestnania alebo iného povolenia či oprávnenia podľa príslušných právnych predpisov týkajúcich sa činností súvisiacich s poskytovaním služieb na trhu práce.
- prijatie Ustanovení a Etického kódexu APPS,
- splnenie ďalších podmienok stanovených Prezidiom pre členstvo v APPS.

Mimo hlavného členstvo majú AP možnosť získať čestné členstvo. Čestným členom APPS sa v takomto prípade môže stať už i FO – odborník pôsobiaci v oblasti miestneho alebo zahraničného trhu práce. Takáto osoba musí byť jednohlasne schválená všetkými členmi APPS, avšak po prijatí čestný člen nenadobúda hlasovacie právo.

b) Etický kódex APPS

Väčšina agentúr práce si v začiatkoch svojho pôsobenia vytvára určitý etický kódex, ktorým sa následne vo svojich činnostiach riadi. Pochopiteľne však, agentúry, ktoré sú členmi organizácie APPS, sa snažia naplňovať a fungovať v rozmedzí Etického kódexu APPS. Keď sa APPS formovala, bolo pre jej existenciu nutné definovať partnerstvo medzi jednotlivými členmi, ich vzájomné postavenie a správanie sa na trhu. I napriek tomu, že etický kódex APPS nenesie charakter právneho predpisu, je záväzným pre všetkých členov organizácie. Jeho prijatie a dodržiavanie je jednou z podmienok členstva asociácie. Prípadné nedodržiavanie či porušovanie jednotlivých noriem tohto kódexu môže mať za následok sankcie v súlade s príslušnými predpismi asociácie. Asociácia APPS v rámci kontroly dodržiavania zásad etického kódexu, ale aj zákonov ČR, vykonáva pravidelné kontroly členov APPS. Jednou z takých býva napr. interný audit členov APPS.

Úlohou tohto etického kódexu je predovšetkým zvyšovanie úrovne personálnych služieb a stanovovanie pravidiel pri profesijnom jednaní v oblasti personálnych služieb. V rámci všeobecných zásad je povinnosťou agentúry podávania platných, pravdivých a aktuálnych informácií. Taktiež musí zabezpečovať na dôverné informácie agentúrnych zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a užívateľov. V prípade týchto informácií musí ďalej dbať na ochranu informácií proti zneužitiu, zverejňovanie informácií výhradne v súlade s právnymi predpismi na ochranu osobných údajov a dodržiavať zásady diskriminácie. V réžii samotnej AP je taktiež dohliadať na zabezpečenie potrebných školení, prípadne preškolení v oblasti bezpečnosti, ochrany zdravia pri práci a náležitostí k tomu patriacich. Daný etický kódex v neposlednej rade stanovuje i podmienky bezplatnosti služieb či sprostredkovania práce uchádzačom o zamestnanie.

Z pohľadu vzťahu AP – užívateľ, je povinnosťou agentúry vyplývajúcej z etického kódexu vykonávanie činností vedúcich k riešeniu situácií užívateľa podľa jeho pokynov a zadaní. Agentúra musí dodržiavať podmienky stanovené vzájomnou dohodou medzi ňou a daným užívateľom, na druhej strane však nesmie poskytovať užívateľovi, ani inému subjektu informácie, ktoré by mohli viesť k porušeniu zásad diskriminácie. V rámci ochrany informácií, agentúra nesmie iným poskytovať informácie o ďalších členoch organizácie APPS, nakoľko sa jedná o informácie dôverného charakteru. V neposlednej rade je povinnosťou agentúr chrániť záujmy zamestnancov.³⁵

3.2.2 Asociácia pracovných agentúr

APA je neziskovou, nepolitickou profesijnou organizáciou združujúcou AP na trhu práce od roku 2001. Pôvodne sa však jednalo len o akési zoskupenie českých agentúr s českými majiteľmi, ktoré mali záujem vymieňať si svoje skúsenosti a postrehy z trhu práce. Práve aj vďaka rozširujúcej sa činnosti asociácie bola navrhovaná novela ZoZ (2003) pozmenená tak, aby bolo možné popri pracovnej zmluve vykonávať dočasné pridelenie i na základe DPČ. Po prijatí novely ZoZ v roku 2004 poskytovala APA predovšetkým poradenskú činnosť. V súčasnosti sú členské AP najčastejšie zamerané svojou činnosťou na dočasné pracovné výpomoci, tzv. temporary help a prevažne sa jedná o menšie AP. Mimo iné sa niektorí členovia

³⁵ Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Etický kodex* [online]. [cit. 30.4.2015]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/pool/files/eticky-kodex.pdf>

zameriavajú prevažne na študentské brigády, iní zase poskytujú širšie portfólio služieb uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnancov. Členovia APA sa vyznačujú niekoľko ročnými skúsenosťami v oblasti agentúrneho zamestnávania. Každoročne svojou činnosťou pomôžu vyše 40 000 uchádzačov o zamestnanie a zamestnajú minimálne 20 000 osôb ako dočasne pridelených agentúrnych zamestnancov.

Vo svojej podstate sú náležitosti členstva ako si samotný etický kódex obsahovo podobné ako vyššie popisovaná asociácia APPS. Podmienkou členstva v APA je povolenia generálneho riaditeľstva ÚP ČR k sprostredkovaniu zamestnania, prístup k Etickému kódexu APA a prijatie a dodržiavanie Stanov APA. Mimo iné musia AP žiadajúce o členstvo preukázať svoje niekoľkoročné skúsenosti v danej oblasti, a to prostredníctvom ročných štatistík, samotného popisu činností, počtom pobočiek a v neposlednej rade i dodaním finančných výkazov za posledné 3 roky podnikania. Medzi členov APA patria napr. JOB-centrum Ostrava, Agentura STUDENTA, Personal Consulting a iné.

3.3 Poistenie agentúry práce proti úpadku

Novela ZoZ s účinnosťou od 1.1.2011 zo sebou mimo iné priniesla i jednu pomerne výraznú zmenu, resp. povinnosť pre AP. Od roku 2011 je tak každá agentúra vykonávajúca činnosť v oblasti agentúrneho zamestnávania povinná zriadiť si poistenie proti svojmu úpadku a poistenie proti úpadku užívateľa. Primárnym dôvodom zákonného schválenia tohto opatrenia bola ochrana zamestnanca, ktorý získava prácu prostredníctvom služieb AP. Vo všeobecnosti sa jednalo o sprísnenie právnej úpravy AZ a malo byť účinným nástrojom pre regulovanie činností AP a obmedzenie vplyvu tých, ktoré poskytovali služby nízkej kvality. Poistená tak od tohto roku musí byť každá AP vykonávajúca sprostredkované zamestnávania podľa § 14 ods. 1 b) ZoZ. Pre ostatné formy sprostredkovania zamestnania toto poistenie nie je obligatórne. Poistenie proti úpadku je v dnešnej dobe upravené v zákone o zamestnanosti § 58a ods. 1, ktorý stanovuje, že tohto poistenia vzniká dočasne pridelenému zamestnancovi právo na plnenie v prípade, kedy mu AP z dôvodu svojho úpadku nevyplatila mzdu.

V skutočnosti však samotná novelizácia ZoZ zo sebou niesla spočiatku zvýšenú mieru nepriazne zo strany agentúr. Agentúry práce mali pomerne krátky čas na

zriadenie tohto typu poistenia. V prípade, že AP poistenie neuzatvorila, mohla byť postihnutá odňatím povolenia k sprostredkovaniu zamestnania, alebo jej toto povolenie mohlo zaniknúť. Pokiaľ by AP vykonávala poradenskú či inú činnosť aj naďalej, mohlo byť takéto počínanie v správnom konaní postihnuté pokutou. Výnimku prípadov týkajúcich sa poistenia, resp. nepoistenia sa proti úpadku vymedzuje § 14 ods. 6 ZoZ. Ďalšou komplikáciou bola spočiatku skutočnosť, že na trhu pôsobili len značne obmedzený počet poisťovní ponúkajúcich uzatvorenie daného typu poistenia. Následne sa problémom stalo stanovenie výšky poistného. Výška poistenia bola zákonom stanovená. Poistenie sa uzatvára vo výške trojnásobku mesačného (hrubého) zárobku všetkých svojich dočasne pridelených zamestnancov.

Do pomyselného boja proti poisteniu proti úpadku, a predovšetkým proti okolnostiam vyššie uvedeným sa zapojila i samotná APPS, ktorá sa nebála prezentovať svoje rozhorčenie nad stanovenými podmienkami a určitými zákonitosťami, ako výpočet výšky poistného. Keďže výška poisteného súvisela s počtom dočasne pridelených zamestnancov, mohlo toto do značnej miery poškodiť menšie AP a táto povinnosť sa tak pre nich mohla stať zničujúcou. APPS taktiež kritizovala nedomyslenosť zavedenia a nepripravenosť samotných AP na túto zmenu.

Nepriazeň spojená s novelizáciou ZoZ sa prejavila i v samotnom počte AP za rok 2011. Počet agentúr totiž razantne klesol v porovnaní s rokom 2010, a to z počtu 1714 na 1307. Necelého pol roka po prijatí novely ZoZ malo len niečo okolo 40% z celkového počtu AP uzatvorené toto poistenie. Problém nízkeho počtu poistených agentúr v polovici roka 2011 pravdepodobne spôsobil i fakt, že poistenie poskytovali len 2 poistenie, konkrétne Slavia a Uniqa, avšak obe začali tento produkt ponúkať až v mesiaci marec, pričom termín uzatvorenia poistenia proti úpadku bol zo zákona stanovený do 31.3.2011.

Problémom spojeným s nevôľou a neakceptovaním poistenia proti úpadku by sa možno v roku 2011 predišlo v prípade, že by MPSV návrh novely zo zástupcami AP vopred prediskutovalo. Tvorcovia zákona si neuvedomili, že zlé nastavenie podmienok môže v konečnom dôsledku poškodiť poctivé AP a priviesť ich tak do zásadných, takmer až likvidačných problémov. I keď bol jedným zo zámerov tohto zákona boj proti nekalým praktikám a neoprávnenému AZ, v skutočnosti došlo k nárastu agentúr, ktoré nedodržiavajú a obchádzajú legislatívu, čím vo finále poškodzujú aj príjmy štátneho rozpočtu.

3.4 Oznamovacia povinnosť agentúr práce

Oznamovacia povinnosť je ďalšou z povinností každej AP voči MPSV (i samotné poistenie proti úpadku spadá pod povinnosť AP voči MPSV). Táto povinnosť AP vyplýva zo ZoZ § 59. Nutnosť vedenia evidencie je dôležitá najmä z hľadiska štatistických údajov pre účely MPSV. Oznamovacia povinnosť AP spočíva vo vyplnení príslušného formulára, a to vždy na konci mesiaca január za predchádzajúci kalendárny rok. Náležitosti formulára sú:

- počet voľných miest, na ktoré užívatelia žiadali sprostredkovanie zamestnania,
- samotný počet zamestnancov, teda tých, ktorí boli pridelení k užívateľom (v tomto bode sa zvlášť udáva počet zaradených občanov ČR a počet občanov iných členských štátov),
- počet umiestnených FO.

Táto povinnosť bola pre agentúry zavedená roku 2004. Nakoľko sa jedná o zákonom stanovenú povinnosť, MPSV má od roku 2009 nárok odňať agentúram, ktoré túto povinnosť opakovane nespĺnia, povolenie k sprostredkovaniu zamestnania. Toto oprávnenie MPSV stanovuje § 63 ZoZ.

Vo svojej podstate sa prijatie tejto povinnosti nestretlo s tak odmietavým a negatívnym prístupom a postojom agentúr, ako tomu bolo v prípade poistenia proti úpadku. AP sú si plne vedomé prínosov, ktoré odvetviu AZ z vytvorených štatistík plynú. Štatistické údaje získané práve z formulárov oznamovacích povinností sú verejnosti prístupné, čím vo všeobecnosti pomáhajú publicite a medializácii tohto inštitútu. Avšak nie len verejnosť si vďaka týmto výsledkom rozširuje svoje povedomie o AZ, ale i samotné AP si čerpajú z daných štatistík potrebné informácie. Vďaka takýto, ale pochopiteľne i ďalším, zisťujú svoje aktuálne postavenie medzi konkurenčnými AP, na trhu práce a celkové počínanie si ďalších agentúr.

3.5 Kontrola činnosti agentúr práce

Kompetencie štátnych orgánov sú v oblasti trhu práce rozdelené medzi ÚP a Inšpekciu práce. V rozmedzí ZoZ § 125 kontrolnú činnosť na úseku zamestnanosti vykonáva Štátny úrad inšpekcie práce, oblastné inšpektoráty práce, v rozsahu stanovenom v § 126 ods. 4 aj colné úrady a v rozsahu uvedenom v § 127 generálne

riadiťstvo ÚP a krajské pobočky ÚP. Práve spolupráca generálneho riadiťstva ÚP ČR a Štátneho úradu inšpekcie práce sa v posledných rokoch výrazne prehĺbila a pomáha tak zlepšovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov agentúr pôsobiacich na českom trhu práce.

Úrady práce kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov u zamestnávateľov, PO a FO, ktoré vykonávajú činnosti podľa ZoZ, najmä pri sprostredkovaní zamestnania. ÚP majú oprávnenie vykonávať ako kontrolné, tak aj sankčné činnosti. Skutkovými podstatami priestupkov a správnych deliktov v rozmedzí ZoZ v danej oblasti právnych vzťahov podľa §139 ods. 1 písmena b) a c) a ďalej podľa §140 ods. 1 písmena b) a c) sú:

- sprostredkovanie zamestnania bez povolenia alebo porušenia zákona o zamestnanosti pri sprostredkovaní zamestnania iným spôsobom, s možnou pokutou do 2 miliónov Kč,
- fyzickou osobou umožnenie výkonu nelegálnej práce, s možnou pokutou do 100 tisíc Kč.

Od roku 2013 sa kontroly týkajú nielen tých AP, ktoré prideľujú svojich zamestnancov k užívateľom, ale aj tých, ktoré vykonávajú len sprostredkovanie zamestnania a poradenskú činnosť a neprideľujú svojich zamestnancov k užívateľovi. Súčasne s kontrolami AP, ktoré prideľujú svojich zamestnancov k dočasnému výkonu práce k užívateľovi, vykonávajú inšpektori práce kontroly samotných užívateľov. Medzi hlavné kontrolné úlohy zamerané priamo na AP patria:

- kontrola cudzích štátnych príslušníkov zamestnaných v AP a kontrola vysielaných pracovníkov,
- v rámci hlavného kontrolnej úlohy vykonali oblastné inšpektoráty práce v roku 2013 celkom 224 kontrol, z toho 149 kontrol AP a 75 kontrol užívateľov,
- v sledovanom období bolo AP na základe výsledkov kontrol podľa hlavnej úlohy uložených celkom 15 pokút vo výške 1 453 000,- Kč,
- užívateľom boli uložené celkom 4 pokuty v celkovej výške 250 000,- Kč.³⁶

³⁶ OSPZV-ASO.cz. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. [cit. 25.4.2015] Dostupné z: http://www.ospzv-aso.cz/addons/112%20RHSD/Cinnost-agentur-prace_-agenturni-zamestnavani.pdf

Z praxe agentúry vyplýva, že pokuty bývajú zväčša udeľované za porušovanie ustanovení týkajúcich sa AZ, z toho najčastejšie za nedodržiavanie rovných podmienok medzi agentúrnym a kmeňovým zamestnancom užívateľa a taktiež prípadne za porušovanie v oblasti odmeňovania a pracovnej doby.

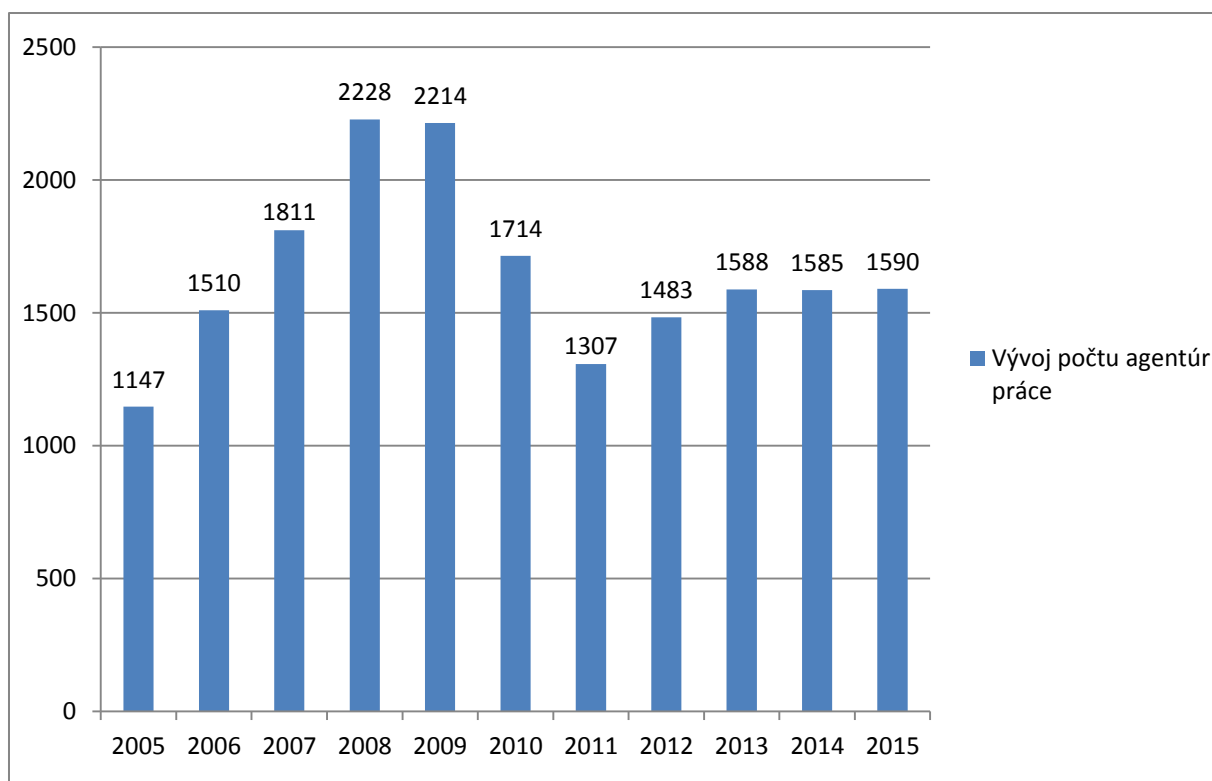
3.6 Agentúrne zamestnávanie a jeho postavenie na trhu práce

O výhodách i úskaliach AZ bolo okrajovo pojednávané v predošlých kapitolách práce. Mimo prínosov pre jednotlivé subjekty AZ je z pohľadu trhu práce ako takého dôležité spomenúť i fakt, že AZ v rámci pôsobnosti na českom trhu práce pomáha obmedzovať šedú ekonomiku a to najmä vďaka faktu, že dáva užívateľom príležitosť získať zamestnancov v rámci dočasného pridelenia. Ich samotné vyhľadanie, prijatie a prípadné prepustenie je v skutočnosti jednoduchšie ako v prípade klasického pracovnoprávneho vzťahu.

3.6.1 Vývoj počtu agentúr práce na trhu práce ČR

AZ sa dá považovať za vhodnú doplnkovú formu zamestnania najmä v období ekonomickej nestability krajiny, nakoľko predstavuje pomerne jednoduchú možnosť doplnenia stavov zamestnancov a mnoho ďalších. No i napriek týmto a ďalším výhodám má počet AP na území Českej republiky klesajúcu tendenciu. V posledných rokoch skôr stagnujúcu. Aktuálny počet AP aktívne pôsobiacich na trhu práce bol k druhému mesiacu tohto roku 1590. Výkyvy v počtoch AP za posledné roky prehľadne vykresľuje nasledujúci graf, pričom záznamy počtov predošlých rokov sa viažu vždy k dátumu 31.12..

Graf 4.1 Počet agentúr práce pôsobiacich v ČR v rokoch 2005 – 2015



Zdroj: Vlastné spracovanie

Svojho prvého vrcholu dosahoval počet AP v rokoch 2008 a následne 2009. V tomto období však došlo v oblasti sprostredkovania zamestnania agentúrami práce k niektorým zmenám, ako napr.:

- zavedenie záväzného stanoviska Ministerstva vnútra – posudzovanie AP z hľadiska verejného poriadku, bezpečnosti a dodržiavania práv tretích osôb,
- zintenzívnenie kontrolnej činnosti – samotná kontrola bola do konca roku 2011 vykonávaná predovšetkým v spolupráci s ÚP ČR a Štátneho úradu inšpekcie práce,
- zriadenie Pracovnej skupiny Rady hospodárskej a sociálnej dohody pre problematiku sprostredkovania zamestnania agentúrami práce (2008).³⁷

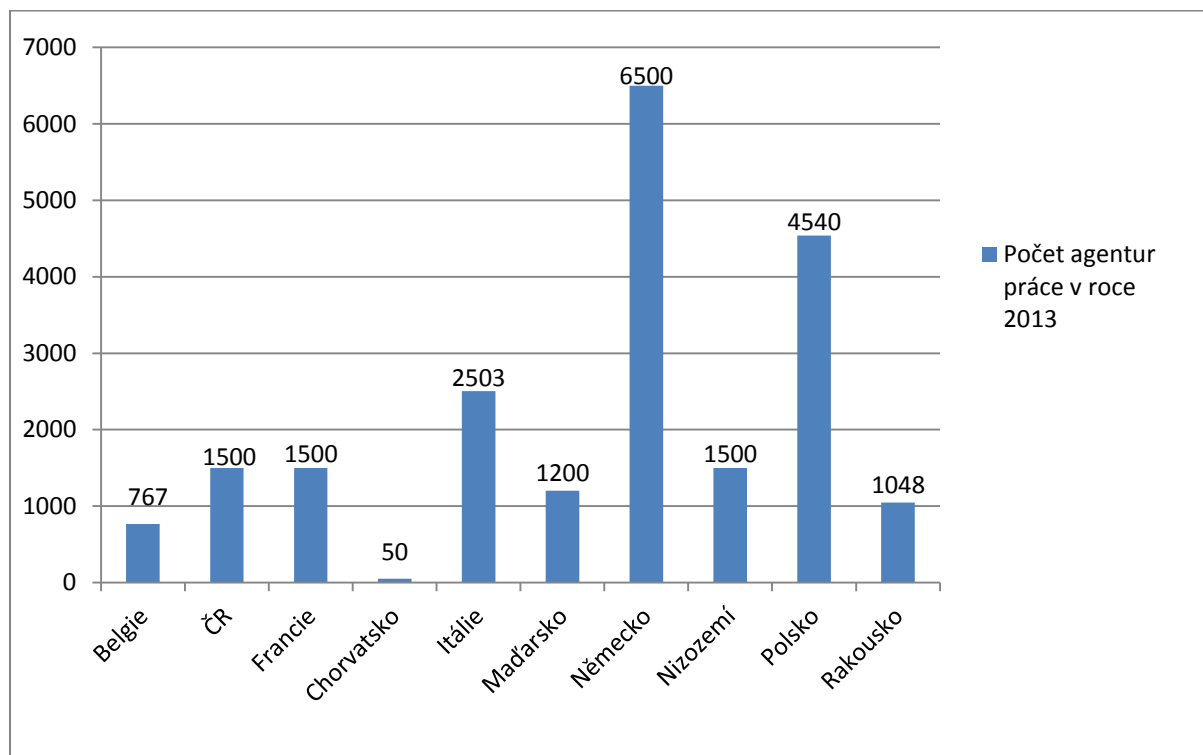
Ďalej je možné sa domnievať, že tento dlhodobý klesajúci charakter súvisí mimo iné i s dočasnou pracovnou pridelenou nedostatočnou mierou informovanosti subjektov, všeobecnou nedôveryhodnosťou či samotnými odborníkmi, ktoré svoj negatívny postoj voči AZ bežne verejne prezentujú.

³⁷ OSPZV-ASO.cz. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. [cit. 25.4.2015] Dostupné z: http://www.ospzv-aso.cz/addons/112%20RHSD/Cinnost-agentur-prace_-agenturni-zamestnavani.pdf

3.6.2 Porovnanie agentúrneho zamestnávania medzi ČR a EU

I napriek klesajúcemu počtu AP v rámci národného trhu, je z pohľadu porovnania počtov AP medzi vybranými krajinami EU zrejmé, že ČR nijak výrazne nezaostáva. Počet AP Českej republiky je tak v porovnaní s vybranými krajinami EU relatívne vysoký.

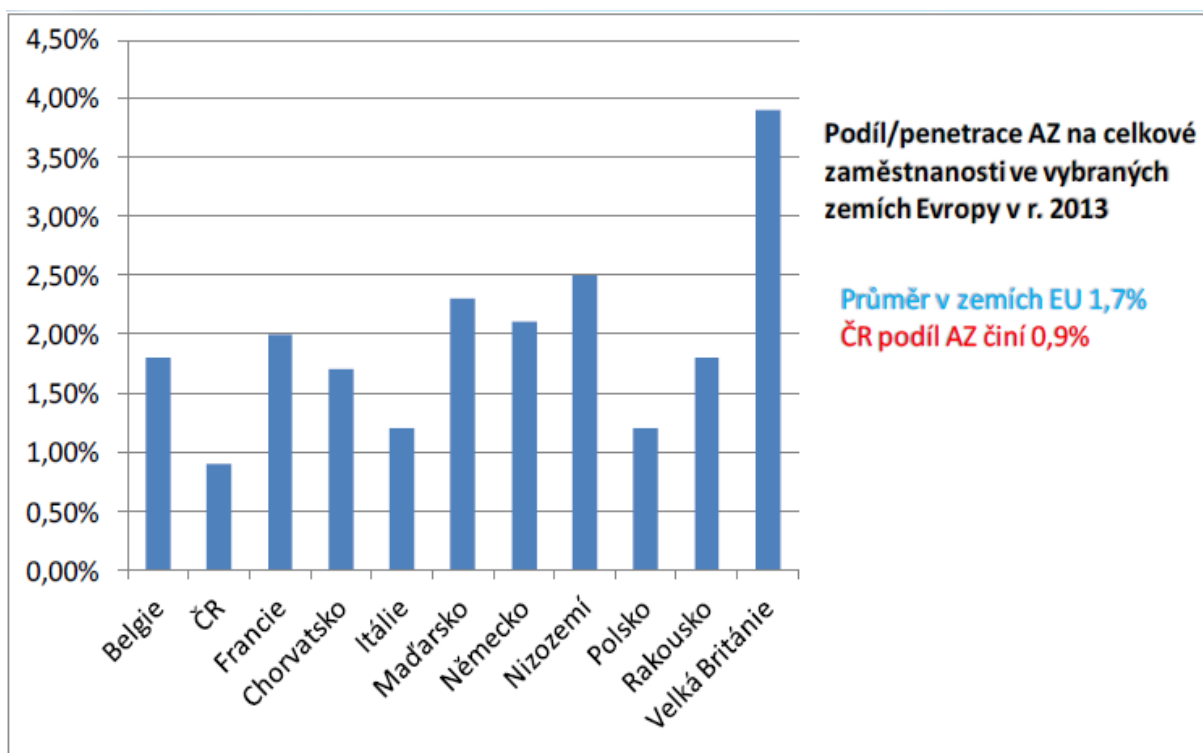
Graf 4.2 Počet agentúr práce vo vybraných krajinách EU v roku 2003



Zdroj: 2015 Economic Report / Ciett

Pozícia samotného AZ českého trhu práce v porovnaní s inými krajinami EU však už značne zaostáva. Ako je možné v nasledujúcom grafickom znázornení vidieť, podiel AZ na zamestnanosti Českej republiky dosahuje len 0,9%. Tento pomer je značne pod priemerom EU, ktorý dosahuje 1,7%.

Graf 4.3 Postavenie AZ v ČR v porovnaní s vybranými krajinami EU



Zdroj: Juříček (2015)

Podiel agentúrnych zamestnancov na celkovej zamestnanosti vo svete bol v roku 2013 nasledujúci:

- Európa 1,7%
- Japonsko 2,0%
- USA 2,1%
- Celosvetovo 1,6%³⁸.

3.6.3 Súčasný stav AZ na území ČR

Agentúry práce, ktoré chcú v Českej republike riadne a legálne podnikáť, sú každým rokom viac a viac regulované rôznymi zákonmi a obmedzeniami, čím sa z oblasti agentúrneho zamestnávania stáva oblasť najviac regulovaná. V konečnom dôsledku je ale výsledkom regulácií len zvyšovanie administratívnej a finančnej ťarchy poctivých AP. Nepriaznivým vedľajším efektom takýchto regulácií je rozvoj tzv. “pseudoagentúr“, ktoré možno chápať ako obchodníkov s ľuďmi. Nejedná sa o skutočné a legálne AP. Svoju činnosť vykonávajú na hrane zákona, často samotnú právu úpravu dokonca obchádzajú, čím ničia trh práce a povesť agentúrneho

³⁸ CIETT.com. *Economic Report: 2015 Edition* [online]. [cit.1.5.2015] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf

zamestnávania. A práve takéto prípady často súvisia so zvýšenou medializáciou, ktorá však prináša negatívne svetlo na AZ. Naopak by však mali byť medializované prípady, kedy dochádza k odhaľovaniu takýchto pseudoagentúr spoločne s poskytovaním ochranných opatrení a znakov odhaľujúcich či napovedajúcich o možnom nekalom pôsobení agentúr. Takéto prípady si žiadajú oveľa užšiu spoluprácu a výmenu informácií agentúr práce, užívateľov, zástupcov odborov a štátnej správy.

Agentúrne zamestnávanie by sme nemali vnímať ako akúsi „dočasnú módnú záležitosť“, nakoľko sa v dnešnej dobe firmy bez tejto podoby zamestnávania nezaobídu. V západných krajinách má AZ na celkovom pomere zamestnanosti oveľa vyšší podiel ako je tomu v ČR. Podstatné ale je, že i na území ČR je AZ na veľmi dobrej ceste, preto je dôležité správne využiť všetky príležitosti, ktoré zo sebou agentúrne zamestnanie na česky trh práce prináša. V súčasnej dobe sa pripravujú isté legislatívne opatrenia v oblasti sprostredkovania zamestnania. Jedným z diskutovaných oblastí AZ je sprehľadnenie a zefektívnenie procesu udeľovania povolenia k sprostredkovaniu zamestnania s cieľom zapojenia do tohto procesu tých zástupcov asociácií AP, ktorí prejavia záujem o to, aby ich členovia nestrácali svoje postavenie na trhu práce kvôli takým AP, ktoré očierňujú svojou činnosťou odvetvie AZ. V prípade žiadostí je bodov jednania aj ich zjednotenie. Konkrétne zapojenie väčšieho počtu odborníkov do procesu posudzovania povolení k sprostredkovaniu. Ďalším bodom jednaní je i samotná kontrolná činnosť orgánov inšpekcie práce, resp. cielenie ich kontrol na subjekty snažiace sa vyhnúť príslušnej právnej úprave. Medzi diskutovanými zmenami nebudú chýbať ani návrhy na zmeny vo výške správnych poplatkov. Ďalšou medzerou je i pojem zodpovednosť. Konkrétne sa chystá pojednávanie v problematike zodpovednosti užívateľov, ako subjektov u ktorých je činnosť agentúrneho zamestnanca uskutočňovaná, najmä v prípade porovnateľných pracovných a mzdových podmienok.³⁹

Bez povšimnutia by v úprave AZ nemali zostať ani také agentúry, ktoré svoju činnosť po dlhšiu dobu nevykonávajú. Podľa názorov odborníkov z praxe by v takom prípade malo dôjsť k pozastaveniu činnosti. Mimo to v prípade, že sa AP plánuje zamerať vo svojej činnosti výhradne na poradenskú a informačnú činnosť, je navrhované, aby

³⁹ OSPZV-ASO.cz. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. [cit. 25.4.2015] Dostupné z: http://www.ospzv-aso.cz/addons/112%20RHSD/Cinnost-agentur-prace_-agenturni-zamestnavani.pdf

nemusela žiadať o povolenie k sprostredkovaniu zamestnania, ale svoju činnosť ohlásila príslušnému ÚP ČR. Azda jedným z najdôležitejších úprav, ktoré sú pre správne fungovanie AZ nevyhnutné, je spresnenie pojmu pracovné a mzdové podmienky porovnateľného zamestnanca.

Úrad práce ČR každoročne vytvára správu, prostredníctvom ktorej širokú verejnosť informuje o aktuálnej situácii na trhu práce a činnosti ÚP. Z údajov, ktoré priniesla Správa o činnosti Úradu práce Českej republiky za rok 2014, ktorá bola vydaná v apríli tohto roku sa skladá nasledujúca tabuľka.

Tab. 4.1 Štatistika žiadostí prijatých/odňatých na ÚP ČR 2014-2012.

<i>Počet podaných žiadostí o sprostredkovanie zamestnania</i>	<i>2014</i>	<i>2013</i>	<i>2012</i>
Celkový počet žiadostí	759	710	982
Počet udelených povolení k sprostredkovaniu zamestnania	611	679	633
Počet odňatých povolení	110	40	82

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyššie uvedená tabuľka porovnáva počty žiadostí odoslaných na generálne riaditeľstvo ÚP a následný počet udelených povolení za posledné tri roky. V prípade roku 2014 sa z celkového počtu podaných žiadostí 301 žiadostí opakovaných. V prípadoch pri ktorých nebolo povolenie k sprostredkovaniu zamestnania udelené bolo často správne konania z rôznych dôvodov zastavené. Mimo udeľovania povolení k sprostredkovaniu zamestnania v minulom kalendárnom roku oddelenie AP pristúpilo zásadným spôsobom k výkonu správnych činností pri odoberaní už pridelených povolení. Po prvýkrát od existencie oddelenia AP⁴⁰ sa pristúpilo ku kroku odoberania povolení k sprostredkovaniu zamestnania. V priebehu roku 2014 bolo vydaných celkom 436 rozhodnutí o odňatí udelených povolení, z toho 326 rozhodnutí nadobudlo právnej moci a vykonateľnosti.

⁴⁰ Oddelenie AP je skratkou je Oddelenie agentúr práce generálneho riaditeľstva Úradu práce Českej republiky

4 Zhodnotenie

4.1 Výhody a nevýhody agentúrneho zamestnávania v praxi

Záverečná zhodnocujúca kapitola práce prinesie pohľad na prínosy ale i nedostatky vyplývajúce účastníkom z AZ. Ako poznatky teoretického tak i praktického charakteru popisované v predchádzajúcich kapitolách práce boli využité za účelom zhodnotenia pozitív a negatív AZ.

Azda v žiadnej politike štátu nemožno nájsť formu zamestnávania, ktorá by na pomyselných miskách váh nemala na jednej strane svoje výhody a protiváhou jej boli isté nevýhody. Pochopiteľne ani v samotnom agentúrnom zamestnávaní tomu nie je inak. V tomto prípade sa však výhody / nevýhody budú líšiť v závislosti na subjekte AZ.

4.1.1 Agentúra práce

Agentúra práce je rovnako ako každý iný podnik ziskovo orientovaná. Agentúrne zamestnávania bežne býva pre užívateľa drahšou formou ako vlastné zamestnávanie, a to vzhľadom na fakt, že AP si okrem hrubej mzdy a zdravotného a sociálneho poistenia fakturuje aj províziu. V jednoduchosti je tak možné povedať, že AZ je drahšie o položku provízie v porovnaní s inými formami zamestnávania. Na druhej strane, strane nepeňažnej, AP svojou činnosťou šetrí užívateľovi čas. Čas potrebný na vyhľadanie zamestnanca, zaškolenie, prípadne vybavenie jeho odchodu. AP sa často zameriavajú na vyhľadávanie zamestnancov, poradenstvo, testovanie a ďalšie služby. Prosperita AP často závisí na rôznorodosti poskytovaných služieb. Primárnym zdrojom zisku zväčša býva dočasné prideľovanie zamestnancov. Kvalita poskytovaných služieb a postavenie AP na trhu práce sa odráža vo veľkosti databáze potenciálnych agentúrnych zamestnancov. Kvalitná AP má k dispozícii rozsiahlu databázu profilov, čím vždy dokáže v čo najkratšom čase splniť požiadavky svojich zákazníkov, teda užívateľov. Spokojnosť so službami príslušnej agentúry však nerozširuje len samotný užívateľ, ale dobré meno vytvára, v prípade spokojnosti, i samotný agentúrny zamestnanec. Najmä v dnešnej dobe, dobe sociálnych sietí, je komunikácia AP s ďalšími subjektmi oveľa jednoduchšia a prístup k cieľovým skupinám je ľahší so širším spektrom možností.

Nevýhodou pre agentúry môže byť z istého uhla pohľadu nepriaznivý vývoj ekonomickej situácie v krajine. V prípade ekonomickej recesie, na strane jednej užívatelia vyhľadávajú možnosti dočasného pridelenia, najmä preto, že v takomto období nie sú obchody a zákazky isté a dlhodobé plánovanie je v istých oblastiach podnikov pomerne náročné. Preto si užívatelia na zabezpečenie zákaziek krátkodobého charakteru radšej najímajú práve agentúrnych zamestnancov. Pravdou na strane druhej je, priamo úmerne zo znižovaním zákaziek dochádza k samotnému prepúšťaniu, pochopiteľne ako prvých, agentúrnych zamestnancov. AP tak musí byť schopná rýchlo a pomerne flexibilne reagovať na zmeny dopytu na trhu práce.

I lokalita pôsobenia AP sa môže stať je nevýhodou. V prípade, že má užívateľ záujem o využitie služieb AP v rôznych regiónoch krajiny, s najväčšou pravdepodobnosťou sa poohliadne po službách takej agentúry, ktorá má širšie pôsobenie, vo viacerých krajoch. Nevýhoda tak vzniká pre tie AP, ktoré svoju činnosť sústavne zameriavajú na konkrétny región krajiny.

4.1.2 Zamestnanec

Ako už bolo naznačené v úvode práce, agentúrne zamestnávanie sa stáva obľúbenejším rok od roku a upevňuje tak svoje postavenie na trhu práce. Pre samotného zamestnanca sa jedná o pomerne ľahký spôsob vedúci k uplatneniu sa s čo najmenším vynaložením vlastnej námahy. V prípade, že AP poskytne zamestnancovi balíček komplexných služieb, ušetrí mu nielen čas ale i peniaze, pretože hľadanie zamestnania, poradenstvo či samotné dočasné pridelenie sú zo zákona poskytované zdarma. Úlohou zamestnanca, resp. uchádzača o zamestnanie tak zostáva len samotné prihlásenie sa k AP a následná účasť na prípadných schôdzkach s potenciálnym užívateľom či až samotné dostavenie sa na pracovisko výkonu práce. Zamestnanec sa môže súčasne prihlásiť k niekoľkým agentúram naraz. I keď je za posledné roky počet AP prevažne stagnujúci, stále toto pomerne vysoké číslo aktívnych AP na pracovnom trhu prináša uchádzačom o zamestnanie veľa možností. Tak vyvstáva jedna z výhod uchádzača o zamestnanie, ktorá spočíva v širšej škále a prístupe k ponúkaným prácam. Z týchto si na základe svojich preferencií môže vyberať tie najvhodnejšie a pre neho najprínosnejšie či najzaujímavejšie. Agentúrny zamestnanec tak môže vďaka dočasnému prideleniu vyskúšať niekoľko pozícií s rozdielnym pracovným zameraním, nazbierať viacero skúseností a vytvoriť si bližšiu predstavu o svojom budúcom zamestnaní, pričom

tento fakt sa týka predovšetkým študentov či absolventov, ktorí jasnú predstavu o svojej „práci snov“, bezprostredne, po dokončení štúdií nemajú. V praxi si takýto prehľad študenti stredných ale i vysokých škôl zvyknú vytvárať už počas štúdií, a to prostredníctvom brigád a iných prác na vedľajší pracovný pomer. Práve spomínaná flexibilita je najväčšou výhodou tohto typu zamestnávania, lebo aj v prípade, že by mal uchádzač v blízkej budúcnosti napr. záujem o vycestovanie do zahraničia, práve dočasné pridelenie je riešením, ako aspoň dočasne, do doby odchodu, nadobúdať cenné pracovné skúsenosti. Dočasné pridelenie môže byť taktiež pre užívateľa akousi prvotnou skúškou dočasne prideleného zamestnanca a po ukončení dočasného pridelenia môže dôjsť i k záujmu o trvalé pracovné zaradenie.

V prípade nadštandardných služieb, ktoré sú čisto v réžii samotnej AP, kvalitné AP zabezpečujú napr. možnosť ubytovania, poradenstvo, pomoc pri zaradení na pracovisku, úhrada nákladov na dopravu do zamestnania a iné. V prípade dočasného pridelenia do zahraničia, AP by mala zamestnancovi podať pomocnú ruku i v prípade získania potrebných pracovných a iných povolení. Vo všeobecnosti ale platí, že AP slúži agentúrnemu zamestnancovi ako ochrana, stará sa o neho, vyhľadáva príležitosti získania práce a zabezpečuje mu prípadnú prácu.

Nevýhoda agentúrneho zamestnanca vyplýva už zo samotnej povahy vzťahu – dočasné pridelenie. Zamestnanec tak stráca istotu a stabilitu dlhodobého pracovného uplatnenia, čím dochádza i obmedzeniu možnosti prípadného kariérneho rastu, zlepšeniu mzdových podmienok a ďalších. Vo všeobecnosti sa jedná o výskyt neustáleho rizika zmeny pracovného prostredia. V niektorých prípadoch sa za nevýhodu toho typu pracovného uplatnenia môže považovať i zvýšená pracovná náročnosť, nakoľko sa pri špecializovanom agentúrnom zamestnávaní vyžaduje veľká odbornosť s minimálnym zaškolením a zamestnanec tak od samotného začiatku obvykle pracuje pod väčším tlakom. Jedným z ďalších dôvodov, prečo uchádzač o zamestnanie zamietne možnosť dočasného pridelenia je práve jeho dočasnosť. Nakoľko v prípade, že by mal v úmysle čerpať hypotekárny úver, situácia by si v prípade jeho zamestnania vyžadovala pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, vzhľadom na fakt, že sa solventnosť klienta banky posudzuje práve podľa výšky a stability príjmu. V niektorých prípadoch môže komplikácie spôsobovať i rozdielnosť v adrese sídla AP a užívateľa. Agentúrny zamestnanec podpisuje zmluvu, príp. dohodu s AP, teda na mieste svojho zamestnávateľa, avšak k výkonu práce

dochádza v sídle užívateľa. Pokiaľ sa AP s užívateľom nedohodnú inak, je agentúrny zamestnanec povinný evidenčný list, doklady o práceneschopnosti a akékoľvek písomné formality doručovať do sídla AP. Práve z toho dôvodu agentúrny zamestnanci vnímajú ako veľkú nevýhodu vybavovanie písomností v mieste sídla AP a nie na mieste výkonu práce u užívateľa. I toto možno nazvať jedným z dôvodov, ktoré uchádzačov o zamestnanie odstrašujú od využitia služieb AP.

Zákon síce stanovuje povinnosť zabezpečenia porovnateľných mzdových a pracovných podmienok medzi kmeňovým a agentúrnym zamestnancom, no i napriek tomu nemusí vždy dochádzať k úplnej spravodlivosti. Aké zamestnanecké benefity užívateľ dočasne pridelenému zamestnancovi prideli je v jeho réžii. Nutné je podotknúť, že pri špecializovanom AZ sú rovnocenné podmienky zaručené i v prípade benefitov medzi kmeňovými a agentúrnymi zamestnancami.

Na čo si dať pozor

Pri prvotnom výbere AP by sa mal uchádzač o zamestnanie vyvarovať niekoľkých vecí. Mal by sa uistiť, že príslušná AP má potrebné povolenia, ktoré ju oprávňujú sprostredkovať zamestnanie. Povolenie sprostredkovania zamestnania na území Českej republiky udeľuje generálne riaditeľstvo Úradu práce Českej republiky sídliaace v Prahe. Či uchádzačom zvolená AP disponuje uvedeným oprávnením je možné jednoducho zistiť prostredníctvom portálu MPSV⁴¹. Uvedený portál širokej verejnosti poskytuje informácie o agentúrach práce, o ich jednotlivých pracoviskách, rozsahu činnosti a dĺžke trvania samotného povolenia sprostredkovania práce. Na čo by agentúrny zamestnanec nemal v žiadnom prípade zabudnúť, je i znalosť práv a najmä podmienok, ktoré sú mu AP a užívateľ povinní zabezpečiť.

4.1.3 Užívateľ

Pred samotným výberom dočasne pridelených zamestnancov užívateľ musí vedieť koľko zamestnancov bude v skutočnosti potrebovať, aké schopnosti, zručnosti a kvalifikácie sú pre výkon danej práce dôležité. V prvom rade je ale dôležitý samotný výber AP. V dnešnej dobe hľadanie vhodnej AP môže uľahčiť i fakt, že sa niektoré AP už cielene zameriavajú napr. na stavebné alebo IT profesie, čím sú schopné

⁴¹ Evidencia agentúr práce vedená Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej republiky.[online] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

vhodných uchádzačov odporučiť rýchlejšie. Dobrá AP by si mala byť schopná poradiť i s požiadavkou väčšieho počtu zamestnancov, alebo i s obsadením komplikovanejšej či menej obvyklej pozície. Taktiež je pre užívateľa dôležité vedieť, že povolenie k sprostredkovaniu zamestnania AP získa len na základe povolenia vydaného generálnym riaditeľstvom ÚP, ktoré sa vydáva na tri roky, kedy je po uplynutí doby nutná obnova tohto povolenia. Užívateľ si taktiež môže informovať o aktivitách danej AP prostredníctvom portálu MPSV, prípadne prostredníctvom APPS či APP.

AP by sa mala postarať napr. o inzerciu pracovnej ponuky, triedenie životopisov a motivačných listov, uskutočnenie výberového konania s potenciálnymi zamestnancami a následné odporúčenie k priamemu pohovoru len tých najvhodnejších kandidátov k výkonu pracovnej ponuky. Ako už bolo popisované v predchádzajúcich kapitolách, užívateľ následne spíše s vybranou AP rámcovú zmluvu, na základe ktorej dôjde k zjednaniu obecných podmienok, ktoré môžu obsahovať i vyššie popisované požiadavky na uchádzača či bližšie špecifikovaný balík služieb poskytnutých agentúrou práce.

Medzi najväčšie výhody spolupráce užívateľa s AP môžeme zaradiť rýchlosť jednaní a schopnosť pohotovo reagovať na nepredvídané situácie, ako napr. zhoršenie podmienok agentúrneho zamestnanca na pracovisku a podobne. Agentúrne zamestnávanie je pre užívateľa výhodné nie len v prípade krátkodobého pokrytia nedostatku zamestnancov, ale i v prípade prác na rôznych projektoch, pri sezónnych prácach, a zároveň i v situáciách dlhodobej povahy práce. Užívateľ sa tak zbavuje ťarchy v podobe zdĺhavých fáz hľadania potenciálnych uchádzačov a konania náročných výberových procesov. O všetko sa dokáže postarať práve AP, ktorá je bežne vďaka svojej dlhšej pôsobnosti flexibilnejšia v prípade reakcií na situácie na trhu práce. Nie vždy však agentúrny zamestnanec naplní očakávania užívateľa, preto bežne môže po takomto zistení príslušnú AP požiadať o zmenu dočasne prideleného zamestnanca, s čím by AP nemala mať problém a požiadavke užívateľa by mala vyhovieť.

Za ďalšiu výhodu AZ je možné uviesť znížené náklady. Samotné dočasné pridelenie zamestnancov, teda prenájom pracovnej sily, býva často menej nákladné ako držanie zamestnanca v stálom pracovnom pomere. V prípade úspor nákladov nemám však na mysli len úspory v spojitosti s administratívnymi nákladmi, AP totiž

preberá finančnú záťaž spojenú s hľadaním zamestnanca, ktorá sa viaže k výberu, prevereniu a začleneniu do pracovného procesu. S ohľadom na fakt, že zamestnávateľom agentúrneho zamestnanca sa stáva príslušná agentúra práce a nie užívateľ, odpadá mu povinnosť informovať finančný úrad a úrady sociálneho a zdravotného poistenia. Pochopiteľne AZ nie je pre užívateľa bezplatné. Súčasťou dohody medzi AP a užívateľom je i zjednanie výšky marže spojenej s dočasným pridelením. Z tohto pohľadu je možné tvrdiť, že sa tak AZ stáva pre užívateľa drahším ako zamestnávanie kmeňového zamestnanca, no i napriek tejto skutočnosti je AZ v praxi hojne využívané a užívateľmi vyhľadávané.

Užívateľ obvykle vo vzťahu k agentúre práce vystupuje ako subjekt diktujúci pravidlá a podmienky, čím sa rizikovosť agentúrneho zamestnávania v podobe nevýhod znižuje. Za **nevýhody** AZ z pohľadu užívateľa je možné považovať samotnú dĺžku dočasného pridelenia, ktorá je zákonom stanovená maximálne na 12 kalendárnych mesiacov. Na jednej strane môže problém nastať z pohľadu nemožnosti uzavrieť dohodu na dobu dlhšiu ako 1 rok. Na strane druhej môže byť problém práve samotné pridelenie až na 1 rok, keby by v prípade spokojnosti užívateľa s výkonom práce agentúrneho zamestnanca tieto dva subjekty rady uzavreli pracovný pomer medzi sebou, avšak nemôžu tak vykonať do dátumu uplynutia doby dočasného pridelenia, alebo dokým k skoršiemu ukončeniu pridelenia nevyjadrí súhlas aj samotná AP. V praxi je dočasné pridelenie možné uzavrieť i na dobu kratšiu ako 12 kalendárnych mesiacov, prípadne na dobu neurčitú, avšak v takom prípade väčšinou musí užívateľ počítať s vyššou cenovou maržou.

Komplikácie si však užívateľ môže privodiť i takmer nevedome a to v prípade nevhodného výberu agentúry práce. Avšak vzhľadom na počet agentúr aktuálne pôsobiacich na českom trhu práce a vzhľadom na prístup k vyhľadávaní potrebných informácií, aký užívateľ v dnešnej dobe k dispozícii má, je možné toto riziko minimalizovať. Užívateľovou nevýhodou ale nemusí byť len nesprávny výber samotnej AP, komplikácie sa môžu bežne spájať i so samotným agentúrnym zamestnancom. Nakoľko si dočasne pridelený zamestnanec plne uvedomuje dočasnosť svojho pridelenia, často nemusí byť ochotný vyvíjať vyššie pracovné nasadenie, jeho nízka motivácia môže taktiež spôsobovať nižšiu mieru spoľahlivosti a zodpovednosti. Avšak jedná za problém, ktorý by mala byť prípadne schopná vyriešiť práve AP, ktorá sa za zamestnanca istým spôsobom zaručuje.

5 Záver

Agentúrne zamestnávanie sa vyznačuje rýchlosťou a flexibilitou. Je formou legálnej závislej práce, ktorú vďaka svojim charakteristikám vyhľadávajú jednak samotní záujemcovia o zamestnanie, tak i zamestnávateľia (užívatelia). AZ zo sebou prináša mnoho výhod, ale i úskalí, s ktorými sa musia subjekty ale i právny systém vyrovnávať. Avšak, i po zhodnotení výhod a nevýhod AZ je bez výhrad možné konštatovať, že agentúrne zamestnávanie je pozitívnou formou zamestnávania FO.

K záverečnému postoju k problematike diplomovej práce prispeli poznatky teoretického charakteru aplikované s využitím odbornej literatúry, následne poznatky praktické, poskytnuté vybranou pracovnou agentúrou a taktiež s využitím vlastných skúseností autorky práce.

Vďaka svojim prednostiam a súčasnému postaveniu je AZ na dobrej ceste k tomu, aby sa stalo plnohodnotnou alternatívou stáleho zamestnania. Mimo iné je i vôdzkou k pozitívnejšiemu vnímaniu dočasného pridelenia zamestnancov. V ponímaní AZ ako inštitútu trhu práce, hrá nemalú úlohu i samotný štát a príslušné inštitúcie. Práve tie by mali prejavovať snahu o vytváranie vhodných podmienok smerujúcich k rozvoju AZ, snažiť sa ho správne regulovať a sprehľadňovať. Prehľad MV o agentúrach práce má zabrániť častému poškodzovaniu agentúrnych zamestnancov zo strany ich zamestnávateľov, ktoré sa v minulosti objavovali.

I napriek niekoľkoročnému pôsobeniu inštitútu AZ na českom trhu práce sa v porovnaní s inými ekonomikami stále jedná o rozvíjajúce sa odvetvie. Na pôde ČR je AZ pomerne často vyhľadávané práve v období sezón, pri nepriaznivých situáciách užívateľa, ako je napr. neočakávané zvýšená chorobnosť na pracovisku, nutnosť doplnenia stavovo zamestnancov, nárazový nárast dopytu po produkcii podniku a iných. Z uvedeného taktiež vypláva, že každý podnik je citlivý na ekonomické vplyvy, no práve AZ im pomáha ľahšie sa s výkyvmi v danom ekonomickom prostredí vyrovnáť. Z pohľadu užívateľa je dôležité, aby pri správnom výbere AP nehrala kľúčovú úlohu len cena za sprostredkovanie. Dôležité je dbať najmä na kvalitu poskytovaných služieb, skúsenosti a samotnú, preukázateľnú, odbornosť agentúry. AZ svojim pôsobením na pracovnom trhu prispieva k aspoň dočasnému riešeniu problému nezamestnanosti. Nezamestnaní tak majú príležitosť získať prinajmenšom dočasné pracovné zamestnanie pridelením, teda vďaka

službám poskytovaným pracovnými agentúrami. Spočiatku sa mnohým môže dočasné pridelenie zdať ako malý krok, avšak i tento krok môže v konečnom dôsledku viesť k zisku dlhodobého uplatnenia. Agentúrny zamestnanec ako účastník pracovnoprávneho vzťahu má následne radu práv i povinností. Žiaľ nie každý účastník v tomto postavení si ich je plne vedomí. Málokto agentúrny zamestnanec dnešnej doby vie, že v prípade výkonu práce v horších pracovných podmienkach či za výrazne odlišnú mzdu akou sú odmeňovaní kmeňoví zamestnanci, sa môže svojho práva na zabezpečenie porovnateľných podmienok domáhať.

I napriek početnému rozmachu agentúrneho zamestnávaniu vo svete ale i v ČR, nie je, podľa môjho názoru, tejto problematike prisudzovaná dostatočná pozornosť, čo v praxi znamená, že pre väčšinu českých občanov a subjektov sa stále jedná o pomerne neznámy pojem. Neznalosť tejto problematiky často súvisí i s neznalosťou práv a povinností jednotlivých subjektov agentúrneho zamestnávania. Avšak, pozitívom i naďalej zostáva, že má AZ mnoho kladov, a preto odhliadnuc od nedostatkov v danej oblasti je bez ďalších pochyb možné tvrdiť, že z hľadiska perspektívy svojho vývoja agentúrne zamestnávanie predstavuje pracovnoprávny inštitút 21. storočia, ktorý si však zaslúži viac pozornosti.

Zoznam použitej literatúry

A. Knižné publikácie

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- [2] EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-164-1.
- [3] JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005, 203 s. ISBN 80-7357-126-9.
- [4] PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, 375 s. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.
- [5] TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

B. Ostatné zdroje

- [6] Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8316. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-22._1._2015.pdf
- [7] Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146 – 3241. Dostupný z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_7
- [8] Zákon č. 65 ze dne 30. června 1965 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1965, částka 32, s.357 – 412. Dostupný z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=65/1965&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [9] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/evropska-unie/informace-eit-cmkos/informace-eit/1651-3>.
- [10] Interné materiály vybranej agentúry práce

- [11] ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha: Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., 2008.
- [12] SÁDLIKOVÁ, Kateřina. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2014* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce České republiky. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zprocin/zprava_o_cinnosti_up_cr_za_rok_2014.pdf
- [13] OSPZV – ASO ČR. *Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. Dostupné z: <http://www.ospzv-aso.cz/addons/116%20RHSD/Informace-k-problematice-zprostredkovani-zamestnani-agenturami-prace.pdf>.
- [14] Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Etický kodex APPS* [online]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/>
- [15] Asociace pracovních agentur [online]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>
- [16] JUŘÍČEK, Pavel. *Zkušenosti s agenturním zaměstnáváním v ČR* [online]. Svaz průmyslu a dopravy ČR, Praha: 2015. Dostupné z: http://fesprag.ecn.cz/img_upload/58aa1bb20788dd1f9835543314419f35/ppp-pavel-juricek.pdf
- [17] CIETT.com. *Economic Report: 2015 Edition* [online]. Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf
- [18] Portál ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>
- [19] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4273>
- [20] Informační centrum OSN v Praze [online]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/>

Zoznam skratiek


AP	Agentúra práce
APA	Asociácia pracovných agentúr
APPS	Asociácia poskytovateľov personálnych služieb
AZ	agentúrne zamestnávanie
ČR	Česká republika
DPC	Dohoda o pracovnej činnosti
DVP	Dohoda o vykonaní práce
EU	Európska Únia
FO	fyzická osoba
MO	Medzinárodná organizácia práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálnych vecí
MV	Ministerstvo vnútra
OZP	osoba so zdravotným postihnutím
PO	právnická osoba
ÚP	Úrad práce
ZoZ	Zákon o zamestnanosti
ZP	Zákonník práce

Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce

Prehlasujem, že

- som bola oboznámená s tým, že na moju diplomovú prácu sa v plnom rozsahu vzťahuje zákon č. 121/2000 Zb. – autorský zákon, najmä § 35 – užitie diela v rámci občianskych a náboženských obradov, v rámci školských predstavení a užitie diela školského a § 60 – školské dielo;
- beriem na vedomie, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (ďalej len VŠB-TUO) má právo bezzárobkovo, k svojej vnútornej potrebe, diplomovú prácu použiť (§ 35 ods. 3);
- súhlasím s tým, že diplomová práca bude v elektronickej podobe archivovaná v Ústrednej knižnici VŠB-TUO a jeden výtlačok bude uložený u vedúceho diplomovej práce. Súhlasím s tým, že bibliografické údaje o diplomovej práci budú zverejnené v informačnom systéme VŠB-TUO;
- bolo zjednané, že s VŠB-TUO, v prípade záujmu z jej strany, uzavriem licenčnú zmluvu s oprávnením použiť dielo v rozsahu § 12 ods. 4 autorského zákona;
- bolo zjednané, že použitie svojho diela, diplomovej práce, alebo poskytnutie licencie k jej využitiu môžem len so súhlasom VŠB-TUO, ktorá je oprávnená v takom prípade odo mňa požadovať primeraný príspevok na úhradu nákladov, ktoré boli VŠB-TUO na vytvorenie diela vynaložené (až do ich skutočnej výšky).

V Ostrave dňa 7.5.2015.....



.....

Bc. Barbora Harčárová